

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA



Universidad
Tecnológica
de Pereira

MARZO DE 2026

3. ANÁLISIS DE IMPACTO FINANCIERO Y CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL

El presente informe contiene el resumen del ejercicio desarrollado para evaluar el impacto financiero de la implementación del plan de formalización laboral, considerando la posible incorporación de docentes y administrativos a la carrera docente y administrativa, así como la sostenibilidad institucional a largo plazo en dicho contexto.

El análisis de impacto financiero se desarrolla en el marco normativo que regula la financiación de las universidades públicas, las disposiciones asociadas a la formalización laboral, así como el contexto institucional, los procedimientos institucionales, los supuestos macroeconómicos y la identificación de fuentes de financiación, bajo un horizonte de proyección de 20 años, con el propósito de estimar la dinámica de crecimiento y su efecto sobre la estructura presupuestal.

3.1 Marco Conceptual

Este capítulo se fundamenta en diversos estudios elaborados y publicados por el Sistema Universitario Estatal (SUE), lo que proporciona una base sólida de datos y análisis que reflejan la situación actual y los retos que enfrenta el sector educativo en cuanto a su financiación y sostenibilidad.

Entre los elementos que se recogen en el informe se cuenta con documentación de la Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros, la cual ha sido construida desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera de la Universidad en la ejecución de su rol de coordinación y secretaría técnica de dicha Comisión. Esta cooperación, permite obtener una perspectiva amplia y detallada sobre la gestión y ejecución presupuestal en el ámbito universitario.

Adicionalmente, el informe incorpora las proyecciones resultantes de los análisis contables y de ejecución presupuestal de la Universidad, desarrollados en articulación con Gestión Financiera, proyecciones que son de vital importancia para comprender el impacto de las decisiones financieras actuales en el desarrollo y sostenibilidad de la institución, brindando elementos a considerar en la planificación adecuada y sostenible de la implementación del Decreto 391 de 2025, con un enfoque integral que permite no solo presentar datos, sino también ofrecer un contexto y análisis críticos de utilidad para la toma de decisiones de los actores involucrados en el proceso de formulación y aprobación del plan de formalización laboral.

Con el fin de facilitar la lectura e interpretación del presente documento, a continuación, se presentan las definiciones básicas y los conceptos fundamentales que estructuran el análisis de capacidad financiera.

3.1.1 Presupuesto:

El presupuesto es una herramienta de gestión, planeación y control que permite estimar anticipadamente los ingresos y gastos requeridos para el desarrollo de las actividades institucionales o de los proyectos a su cargo, durante una vigencia determinada. En las entidades públicas, y en particular en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, el presupuesto constituye el principal instrumento de programación financiera, y en el se soporta la operación institucional, orienta la asignación de recursos y asegurar el cumplimiento de los planes, programas y metas definidos para cada vigencia fiscal.

En este sentido, el presupuesto universitario refleja la capacidad de la institución para sostener sus funciones misionales - docencia, investigación y extensión -, así como para atender sus compromisos tanto de funcionamiento como de inversión y, cuando aplique, los de servicio de la deuda.

3.1.2 Estructura del presupuesto universitario

El presupuesto de las universidades se compone de dos grandes secciones: presupuesto de rentas y presupuesto de gastos.

- a) Presupuesto de rentas: Corresponde al componente de ingresos que financian la operación institucional durante la vigencia fiscal, y en este sentido está compuesto por la estimación de los ingresos corrientes y los recursos de capital.
- b) Presupuesto de gastos: Responde al conjunto de apropiaciones autorizadas para atender las obligaciones institucionales durante la vigencia, e incluye la proyección de los gastos de funcionamiento, servicio de la deuda pública y gastos de inversión.

Composición del presupuesto de rentas

El presupuesto de rentas reúne las fuentes de financiación disponibles para la Universidad durante el periodo analizado, su correcta identificación y clasificación resulta esencial para medir la capacidad financiera institucional, dado que permite establecer la naturaleza recurrente o no recurrente de los recursos.

En este punto es importante resaltar que hasta el año 2020 las Universidades contaban con estructuras propias de clasificación de sus cuentas ingresos, enmarcadas en las normas presupuestales de orden nacional (Decreto No. 111 del 15 de enero de 1996), sin embargo, con el objeto de homogeneizar la clasificación de ingresos y gastos para facilitar el reporte de información, la transparencia y el control fiscal, desde el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) y Contraloría General de la República (CGR) se desarrolló e impulsó la implementación del Catálogo Integrado de Clasificación Presupuestal en Colombia, el cual se aplica de manera obligatoria en las universidades públicas colombianas a partir del año 2021 (para la programación y ejecución del presupuesto de esa vigencia).

En este contexto, los ingresos se clasifican por concepto, es decir, se identifican, ordenan, agrupan y presentan de acuerdo con su naturaleza legal y económica, así:

✓ **Ingresos corrientes:**

Corresponden a los recursos que se recaudan de manera regular, periódica y previsible, es decir, su base de cálculo y su comportamiento histórico permiten proyectar con cierto grado de certidumbre su monto y tiempos de ejecución. Estos ingresos son fundamentales para el funcionamiento y sostenimiento de las instituciones, permitiendo cubrir gastos y financiar operaciones sin representar una disminución del patrimonio ni la incursión en deudas.

En las Universidades públicas los ingresos corrientes están constituidos por:

- a) Ingresos No Tributarios: Son aquellos que se generan por las actividades propias de las Instituciones Educativas o por normas legales distintas a los impuestos. Para una Universidad Pública, estos son los más comunes:
 - Tasas y derechos administrativos: Ingresos derivados de la prestación de los servicios propios de las instituciones educativas, como lo son las inscripciones, matrículas, derechos o servicios complementarios, derechos de grado, certificados de estudios, entre otros.
 - Transferencias corrientes: Recursos recibidos por la Universidad provenientes del presupuesto nacional, departamental o municipal, destinados al financiamiento de gastos de funcionamiento, inversión o apoyo a proyectos específicos.
 - Multas, sanciones e intereses de mora.

- Venta de bienes y servicios: Asesorías, consultorías, laboratorios o proyectos de investigación, entre otros.
- Arrendamientos: Alquiler de espacios físicos (cafeterías, auditorios, entre otros.).

✓ **Recursos de Capital:**

Los recursos de capital son aquellos que ingresan a la tesorería de manera ocasional, no porque hagan parte de un rubro extraño, sino porque su cuantía es indeterminada, esto hace que difícilmente se pueda asegurar su continuidad durante largos periodos de tiempo en el presupuesto y por ello no cuentan para amparar viabilidades. Entre ellos se encuentran, los recursos del balance, recursos del crédito, ingresos extraordinarios, los excedentes financieros, venta de activos, las donaciones, entre otros.

Composición del presupuesto de gastos

El presupuesto de gastos está compuesto por los gastos de funcionamiento, del servicio de la deuda pública y de los gastos de inversión¹, como se expresa a continuación:

✓ **Gastos de funcionamiento:**

El presupuesto de funcionamiento contempla los gastos que tienen por objeto atender las necesidades de las entidades para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas en la Constitución y la ley, y está compuesto por:

- a) Gastos de personal: Corresponden a aquellos gastos asociados con el personal vinculado laboralmente con las entidades, tanto el personal permanente como el temporal o supernumerario; en el caso de las Universidades, incluyen al personal ocasional y de hora cátedra.
- b) Adquisición de bienes y servicios: Son los gastos asociados a la compra de bienes y a la contratación de servicios, suministrados por personas naturales o jurídicas, que son necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas a la entidad por la Constitución Política y la ley. Entre estos gastos se incluyen servicios contratados por prestación de servicios. La clasificación interna de esta categoría sigue la Clasificación central normalizada de

¹ Artículo 36 del Decreto 111 del 15 de enero de 1996 - "Por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el estatuto orgánico del presupuesto".

productos que incluye categorías para todos los productos que pueden ser objeto de transacción nacional o internacional o que puedan almacenarse (CPC DANE).

- c) **Transferencias corrientes:** Son recursos que transfieren las instituciones a entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas, con fundamento en un mandato legal sin recibir de esta última ningún bien, servicio o activo a cambio como contrapartida directa.
- d) **Gastos de comercialización y producción:** Corresponde a los gastos que efectúan las Instituciones para la producción y comercialización de bienes y servicios, entre los que se cuentan adquirir bienes, servicios e insumos requeridos para realizar la oferta de bienes y servicios. La clasificación interna de esta categoría sigue la Clasificación central normalizada de productos que incluye categorías para todos los productos que pueden ser objeto de transacción nacional o internacional o que puedan almacenarse (CPC DANE).
- e) **Disminución de pasivos:** Corresponde a las erogaciones asociadas a una obligación de pago adquirida por las entidades pero que está sustentada en el recaudo previo de los recursos.
- f) **Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora:** Comprenden los gastos por prestaciones pecuniarias establecidas por una autoridad estatal por concepto de tributos, impuestos, tasas y contribuciones, que por disposiciones legales deben atender las entidades. También hace referencia al gasto por penalidades pecuniarias que se establecen por el incumplimiento de leyes o normas administrativas.

✓ ***Servicio a la deuda:***

Los gastos por concepto del servicio de la deuda pública, tienen por objeto atender el cumplimiento de las obligaciones contractuales correspondientes al pago de capital, los intereses, las comisiones, y los imprevistos originados en operaciones de crédito público.

✓ ***Gastos de Inversión:***

Corresponde a aquellas erogaciones susceptibles de causar beneficios o de ser de algún modo económicamente productivas o que se materialicen en bienes de

utilización perdurable. Así mismo, se incluyen como gastos de inversión aquellos gastos destinados a crear infraestructura. La característica fundamental de éste debe ser que su asignación permita acrecentar la capacidad de producción o de servicio y la productividad en el campo de la estructura física, económica y social.

Viabilidad presupuestal

La viabilidad presupuestal en una entidad pública es fundamental para garantizar el uso eficiente y efectivo de los recursos, y es un concepto que implica varios aspectos clave que deben ser considerados antes de comprometer los fondos disponibles. A continuación, se presentan los elementos esenciales que definen la viabilidad presupuestal:

✓ ***Disponibilidad de recursos:***

Es crucial que el recurso exista o esté garantizado en el presupuesto y que esté realmente disponible en términos financieros. Esto implica que no solo se cuente con el monto necesario, sino que este esté libre de afectación para ser utilizado en el gasto específico para el cual será destinado.

✓ ***Ubicación de los recursos:***

Los fondos deben estar ubicados o certificados en la cuenta correspondiente al gasto específico, como los gastos de personal. Esto asegura que el dinero no solo está disponible, sino que se encuentra en la cuenta presupuestal adecuada para su uso.

✓ ***Requisitos legales:***

Es indispensable que se cumplan todos los requisitos legales que permiten el uso de los recursos, esto incluye que la fuente de financiamiento sea la correcta y que se respeten las normativas vigentes que regulan el gasto público. En este sentido, no es posible soportar una viabilidad presupuestal sobre una fuente de recursos incierta, por ejemplo, sobre las apropiaciones de recursos de capital.

✓ ***Sostenibilidad a largo plazo:***

En el caso de las Plantas de Personal y sus modificaciones, es esencial que la unidad de tiempo de la fuente de financiación sea equivalente a la del gasto, lo que significa que el espacio presupuestal para atender los pagos de nómina con todos sus componentes debe garantizarse por un periodo de tiempo prolongado,

usualmente de 20 años o más. Esto se debe a que el compromiso con los nuevos funcionarios se extiende hasta el momento de su pensión.

La combinación de estos factores asegura que los recursos públicos no solo se gestionan de manera responsable, sino que también se planifican con una visión a largo plazo, garantizando así la estabilidad y la continuidad de los servicios que presta la entidad. Por lo tanto, una evaluación minuciosa de la viabilidad presupuestal es esencial antes de asumir nuevos compromisos financieros en una entidad pública.

Análisis de impacto financiero y capacidad institucional

Para efectos del presente informe, la capacidad financiera institucional se entiende como la aptitud de la Universidad para disponer, de manera sostenible, de los recursos necesarios para financiar su operación, cumplir sus obligaciones presentes y futuras, y ejecutar los compromisos derivados de nuevas exigencias normativas. En este caso, el concepto debe analizarse en función de la posibilidad real de atender los requerimientos asociados al plan de formalización laboral, sin comprometer la estabilidad presupuestal ni la sostenibilidad institucional en un horizonte de veinte años.

Horizonte de proyección

El horizonte de proyección corresponde al periodo temporal sobre el cual se estima el comportamiento futuro de los ingresos, gastos, saldos y demás variables financieras del modelo. Para este informe, el horizonte se define en 20 años, con el propósito de observar la evolución estructural de la capacidad de respuesta de la Universidad frente a los compromisos financieros derivados de la aplicación del Decreto 391 de 2025.

Las definiciones anteriores constituyen la base técnica para construir el modelo de evaluación de impacto financiero y capacidad institucional para la implementación del Plan de Formalización Laboral en el marco del Decreto 391 de 2025. En particular, permiten clasificar adecuadamente las fuentes de ingreso, identificar la estructura del gasto, establecer la disponibilidad de recursos recurrentes y diferenciar entre obligaciones permanentes y transitorias. Esta distinción es indispensable para determinar si la Universidad cuenta con los recursos suficientes para implementar de manera total o gradual las medidas requeridas, preservando su equilibrio fiscal y su sostenibilidad en el tiempo.

3.2 Normatividad aplicable en materia presupuestal

En el presente ítem se expone el marco normativo que regula la financiación de las instituciones de educación superior públicas en Colombia, el cual constituye la base para el análisis financiero y de capacidad institucional en el contexto de las exigencias que introduce la expedición del Decreto 391 de 2025, así:

- Ley 30 de 1992 - Arts. 86 y 87: Organiza las universidades como entes autónomos. Establece las transferencias de la Nación indexadas por IPC como fuente base de financiación.
- Decreto 1279 de 2002: Régimen salarial y prestacional docente, con incremento de puntos que supera estructuralmente el IPC.
- Sentencia C-220 de 1997: Las universidades públicas gozan de autonomía presupuestal, pero están sujetas a normas presupuestales siempre que no desvirtúen el núcleo esencial de su autonomía.
- Ley 1955 de 2019 - Art. 183: Recursos adicionales al IPC para las IES públicas.
- Ley 2294 de 2023 - Art. 124: PND 2022-2026 - recursos adicionales a la base presupuestal de funcionamiento.
- Decreto 0391 de 2025 (1 de abril de 2025): Establece los elementos mínimos para el diseño e implementación de Planes de Formalización Laboral en IES estatales u oficiales. Plazo: estructurar el plan en 12 meses; avance mínimo del 40% al 31/12/2026 y 80% al 31/12/2027.
- Acuerdo No. 22 de 2004 del C.S.U. - Estatuto Presupuestal UTP: Principios presupuestales y prioridades de gasto.
- Procedimiento 131-DEF-02 V4 (6 de marzo de 2025): Marco procedimental institucional para la programación, elaboración y aprobación del presupuesto.
- Ley 2568 de 2026: Reforma los artículos 86 y 87 de la Ley 30/1992, cambia el IPC por el Índice de Costos de Educación Superior (ICES) y abre posibilidad a recursos adicionales para formalización. Los recursos adicionales aún no están reglamentados ni certificados, por lo que no se incluyen en las proyecciones del presente informe.

Este marco normativo constituye el punto de partida para la evaluación de impacto financiero y capacidad institucional en un horizonte de largo plazo (20 años), lo que permite analizar no sólo la viabilidad inmediata de las nuevas exigencias regulatorias - Decreto 391 de 2025-, sino también la sostenibilidad estructural frente a presiones acumuladas de gasto, cobertura, sistema salarial y prestacional docente, aumento salarial por encima del IPC, aumento en la complejidad y tamaño de las instituciones y formalización laboral.

3.2.1 Régimen general de financiación de las universidades públicas

La Ley 30 de 1992 establece el esquema estructural de financiamiento de las universidades públicas, particularmente en sus artículos 86 y 87, en los cuales se define que los recursos de las instituciones provienen fundamentalmente de:

- Aportes de la Nación
- Aportes de las entidades territoriales
- Recursos propios generados por las instituciones

Históricamente, los aportes de la Nación han sido ajustados con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC), lo que ha permitido una actualización nominal de los recursos. No obstante, diversos análisis han evidenciado que este mecanismo resulta insuficiente para cubrir el crecimiento real de los costos asociados al funcionamiento de las universidades, en especial aquellos derivados del sistema salarial y prestacional docente, la expansión de cobertura y las exigencias de calidad.

En este sentido, el modelo vigente presenta limitaciones estructurales que afectan la sostenibilidad financiera de las instituciones, lo que ha motivado la discusión sobre la necesidad de una reforma al esquema de financiación.

3.2.2 Autonomía universitaria y régimen presupuestal

Las universidades públicas, como entes universitarios autónomos, cuentan con un régimen especial que garantiza su autonomía académica, administrativa y financiera, principio reiterado por la Sentencia C-346 de 2021, en el ámbito presupuestal, esto hace que en la Ley que organiza las apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación, se incluyan las partidas destinadas a las Universidades diferenciando los recursos de funcionamiento e inversión por institución, sin afectar su naturaleza jurídica ni su autonomía en la ejecución de los recursos.

La naturaleza jurídica que poseen las universidades como entes autónomos universitarios tiene implicaciones financieras determinantes para comprender los alcances del Plan de Formalización Laboral, especialmente en lo que respecta a la creación de nuevos cargos de planta:

Tabla 24 Marco comparativo: Establecimiento Público vs Ente Universitario Autónomo.

Concepto	Establecimiento Público	Ente Universitario Autónomo (UTP)
Financiación Estatal	Los recursos de la Nación financian las necesidades de funcionamiento.	Los recursos de la Nación son una transferencia de Ley indexada por IPC. Solo son una fuente de financiación, no cubren el 100% de los costos.
Administración Presupuestal	Las modificaciones y adiciones al presupuesto deben ser aprobadas por la Nación	Las modificaciones y adiciones al presupuesto deben ser aprobadas por el Consejo Superior, se cuenta con la Facultad para elaborar y manejar el Presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.
Crecimientos en Planta	Los crecimientos en planta son financiados por la Nación e incorporados al presupuesto.	Los crecimientos en planta deben financiarse con los mismos recursos o con gestión a través de otras fuentes de financiación.
Normatividad Nueva	Cada norma nueva implica recursos adicionales por parte de la Nación.	La normatividad nueva implica un mayor esfuerzo con los mismos recursos. El Decreto 0391/2025 es un ejemplo directo.
Excedentes Financieros	Son propiedad de la Nación.	Son propiedad de la Institución, capitalizados en fondos financieros especiales.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

En este contexto, es fundamental entender que las Universidades a diferencia de los establecimientos públicos, no reciben recursos adicionales de la Nación cada vez que se expide una nueva normatividad que incrementa sus costos de funcionamiento, porque debe asumir con eficiencias y esfuerzos propios el impacto financiero de las mismas.

3.2.3 Actualización del modelo de financiación

En el contexto reciente, desde el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 se impulsó la revisión del modelo de financiación de las universidades públicas, proponiendo ajustes a los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992.

Entre los principales elementos de esta actualización se destacan:

- La incorporación de nuevos índices de ajuste, como el Índice de Costos de la Educación Superior (ICES), que reflejen de manera más precisa la dinámica de los costos universitarios.
- La posibilidad de reconocimiento de factores que impactan estructuralmente el gasto, como el sistema salarial y prestacional docente y el aumento salarial que se decreta cada año en porcentajes superiores al IPC.
- La inclusión de recursos para la ampliación de la planta docente y administrativa.
- La diferenciación entre recursos base de funcionamiento y recursos adicionales para inversión e infraestructura, los cuales no deben incorporarse de manera permanente al presupuesto base.

Con la reciente expedición de la Ley 2568 de 2026 se acogieron en gran medida estas propuestas, buscando fortalecer la sostenibilidad financiera de las universidades, y acercando la alineación de los recursos con las necesidades reales del sistema, y si bien esta ley representa un avance en la corrección de las deficiencias estructurales del modelo, su implementación efectiva dependerá de la disponibilidad de recursos fiscales y de la reglamentación específica que desarrolle sus disposiciones.

3.2.4 Política de gratuidad y planes integrales de cobertura

Un componente relevante del marco normativo reciente de financiación de las Universidades es la consolidación de la política de gratuidad en la educación superior pública. Esta política tiene su origen en la Ley 2155 de 2021, es fortalecida por la Ley 2307 de 2023 y reglamentada mediante el Decreto 2271 de 2023.

Desde el punto de vista financiero, la gratuidad no representa un ingreso adicional para las universidades, sino una modificación en la fuente de financiación de las matrículas. En efecto, los recursos que anteriormente eran asumidos por los

estudiantes y sus familias son ahora cubiertos por el Estado, lo cual implica que estos ingresos mantienen su naturaleza de financiación de la demanda.

Este cambio tiene implicaciones importantes en la estructura de ingresos institucionales, en la previsibilidad de los recursos y en la dependencia de transferencias del Gobierno Nacional, teniendo presente adicionalmente que estos, en efecto, se están recaudando en gran parte, después de finalizado el periodo académico, impactando el valor del dinero en el tiempo y acarreando dificultades en el momento en que algún estudiante no es validado por el Ministerio de Educación Nacional y debe retirarse de la lista de beneficiarios.

En este punto se reitera que con independencia de la forma que se decida transferir o garantizar estos recursos a las IES públicas, los mismos no constituyen recursos adicionales y, por tanto, no puede ampararse sobre ellos nuevos compromisos.

Ahora, en lo que respecta a los planes integrales de cobertura, creados dentro de las políticas de ampliación del acceso a la educación superior, el SUE ha reconocido el importante e indispensable esfuerzo fiscal del Gobierno Nacional en la asignación de recursos a la base presupuestal de las Universidades públicas, que si bien no financian los costos totales por estudiante, sí representa un insumo indispensable para garantizar la sostenibilidad de la ampliación pretendida bajo condiciones de calidad. No se debe perder de vista que, estos recursos que hoy son transferidos a las instituciones, requieren de la formulación de planes con base en las guías que para el efecto ha emitido el Ministerio de Educación Nacional, plan que debe contar con aval técnico del ministerio citado, previa aprobación de los Consejos Superiores, y una vez se da la aprobación institucional se pueden incorporar los recursos a los presupuestos universitarios, por lo tanto, no se deben contar con los recursos PIC de las vigencias anteriores a la expedición del Decreto 391 de 2025 como fuente de financiación de los planes de formalización laboral.

3.2.5 Regulación de los costos asociados a la planta docente y formalización laboral

Las disposiciones normativas relacionadas con la vinculación docente y administrativa establecen que la provisión de cargos debe realizarse mediante concursos de méritos, en el marco de la autonomía universitaria, y asimismo, se reconoce el carácter transitorio de figuras como los docentes ocasionales y personal transitorio administrativo. En el contexto actual, las políticas de formalización laboral implican la necesidad de transformar gastos flexibles en gastos permanentes, lo que, sumado a las presiones derivadas de los PIC y de la gratuidad, incrementa significativamente los requerimientos financieros estructurales.

En este contexto, e identificados los impactos de los aumentos salariales por encima del IPC y del Decreto 1279 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional docente -los cuales se ubican en 5 puntos porcentuales adicionales al IPC-, los recursos adicionales transferidos a la base presupuestal planteados en el acuerdo firmado en el año 2018 entre el Gobierno Nacional, los Rectores de las Universidades Públicas y los representantes estudiantiles (ver recuadro) soportaron dicho impacto, permitiendo frenar el déficit estructural y, en el caso particular de la Universidad Tecnológica de Pereira, adelantar apuestas de fortalecimiento de la planta docente y administrativa; transferencias que se mantuvieron en un 5% adicional entre las vigencias 2023 y 2024, no obstante, para la vigencia 2025 fueron reducidas al 3%, y 2% restante fue destinado a robustecer las apuestas de ampliación de cobertura.

Ilustración 30: Imagen tomada del Acuerdo firmado en el año 2018 entre el Gobierno Nacional, los Rectores de las Universidades Públicas y los Representantes Estudiantiles

Bogotá, diciembre 14 de 2018. Los acuerdos alcanzados en la presente Mesa de Diálogo son producto de los esfuerzos conjuntos entre el Gobierno Nacional y las comunidades educativas de las diferentes Instituciones de Educación Superior públicas, que han trabajado para buscar y construir soluciones a la situación actual y su fortalecimiento.

RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO A LA BASE PRESUPUESTAL

18. El Gobierno Nacional asignará los siguientes recursos a la base presupuestal de funcionamiento de las IES públicas:

Año 2019 IPC + 3,5%
Año 2020 IPC + 4%
Año 2021 IPC + 4,5%
Año 2022 IPC + 4,65 %.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Dirección Económico y Financiero.

Por lo descrito hasta aquí, frente a la necesidad de implementación del Decreto 391 de 2025, el no contar con el 5% adicional implica tomar medidas de regulación de los costos asociados a la nómina docente, es decir, adoptar medidas para ajustar el impacto del Decreto 1279 de 2002 al interior de la institución, al 3%, a efecto de ampliar el espacio presupuestal para los planes de formalización laboral.

3.2.6 Exigencias de formalización laboral y viabilidad financiera.

El Decreto 391 de 2025 establece el marco regulatorio para la formulación e implementación de los planes de formalización laboral en las instituciones de educación superior estatales u oficiales, como se ha enunciado antes en este documento. Uno de los elementos centrales del decreto es la exigencia de demostrar la viabilidad financiera de dichos planes, la cual debe sustentarse en un análisis técnico que considere las diferentes fuentes de financiación institucional.

En este sentido, el decreto introduce cambios relevantes en la lógica de planeación financiera de las universidades públicas:

- **Obligatoriedad del análisis de capacidad financiera:** La implementación de los planes de formalización queda condicionada a la disponibilidad real de recursos, lo que exige modelos de proyección con mayor rigor metodológico.
- **Enfoque en recursos recurrentes:** Se prioriza el uso de fuentes de financiación estables para respaldar gastos permanentes, limitando la utilización de recursos extraordinarios o no recurrentes.
- **Gradualidad en la implementación:** Se permite una ejecución progresiva de los planes, en función de la capacidad fiscal de cada institución.
- **Articulación con la estructura presupuestal:** El análisis debe considerar la composición del presupuesto institucional, diferenciando ingresos corrientes y recursos de capital.

Adicionalmente, el decreto refuerza la necesidad de que las decisiones en materia de vinculación laboral se encuentren alineadas con la sostenibilidad financiera de largo plazo, evitando la generación de obligaciones que comprometan el equilibrio presupuestal de las instituciones.

Las universidades han señalado que la formalización laboral tiene un impacto fiscal significativo, contrario a lo planteado en algunos documentos iniciales del proyecto normativo, en la medida en que implica un incremento sustancial y permanente en los gastos de funcionamiento, especialmente en los rubros de personal, evidenciando una tensión entre la formalización laboral y otras prioridades institucionales, dado que los recursos destinados a este propósito deben competir con necesidades esenciales, como atención a la aplicación de cobertura, sostenimiento de la nueva infraestructura, fortalecimiento de la investigación, el bienestar universitario y el desarrollo académico.

En consecuencia, la implementación de los planes de formalización laboral debe abordarse bajo un enfoque de gradualidad, planeación de largo plazo y aseguramiento de fuentes de financiación estructurales, evitando la generación de desequilibrios que comprometan la estabilidad financiera de las instituciones de educación superior públicas.

3.3 Contexto Institucional

La Universidad Tecnológica de Pereira (UTP) fue creada por la Ley 41 de 1958 como una entidad oficial seccional, consolidándose posteriormente como un establecimiento de carácter académico del orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional. Después de la expedición de la Constitución Política de 1991 y en el marco de la Ley 30 de 1992, la Institución se organiza como ente universitario autónomo y desarrolla sus funciones misionales de docencia, investigación y extensión dentro de su autonomía académica, administrativa y financiera y en este orden, su estructura organizacional y su modelo de operación responden a la necesidad de garantizar calidad académica, pertinencia social y contribución al desarrollo regional y nacional.

El cumplimiento de estas funciones ha implicado un aumento en su complejidad, en la medida en que la Universidad debe responder simultáneamente a demandas de ampliación de cobertura, fortalecimiento y cualificación de su personal docente y administrativo, robustecimiento de los procesos de investigación, innovación, internacionalización y bienestar universitario, así como de mejoramiento de su infraestructura y de modernización tecnológica.

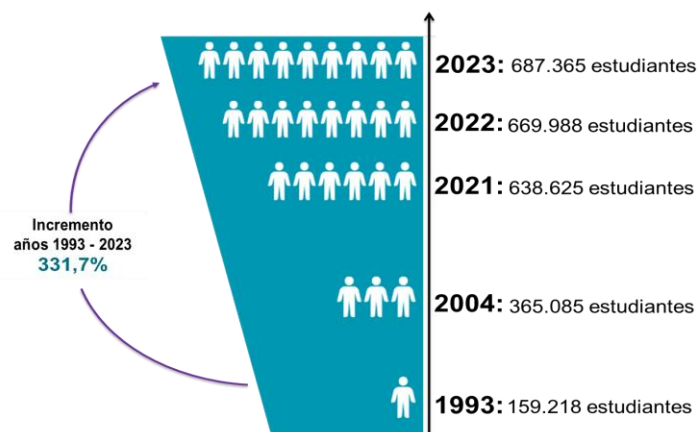
En este punto, es importante tener presente que la Universidad como integrante del sistema de universidades estatales u oficiales creado y regulado por la citada Ley 30 de 1992 y conformado por las 34 Universidades Públicas existentes a la fecha en el país, no es ajena a las situaciones propias del sistema, por lo que para comprender su evolución y capacidad financiera es preciso acercarse en un primer momento al contexto del sistema antes mencionado.

3.3.1 Datos del Sistema de Educación Superior Pública en Colombia

El sistema de educación superior en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, especialmente en términos de cobertura, investigación, infraestructura y calidad académica. No obstante, este crecimiento ha estado acompañado por un modelo de financiación que ha mostrado limitaciones para responder a las nuevas exigencias del sector.

Los análisis del Sistema Universitario Estatal (SUE) evidencian que, si bien las universidades públicas han ampliado su capacidad institucional, dicho crecimiento no ha sido proporcionalmente acompañado por un fortalecimiento estructural de los recursos financieros, como se evidencia en los datos que se presentan a continuación, extraídos de la publicación “Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024”.

Ilustración 31: Evolución de la Cobertura Estudiantil Pregrado SUE



Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2023 con fecha de corte: febrero de 2024.

Con base en la gráfica, se expone como se ha presentado para el periodo comprendido entre los años 1993 y 2023, un incremento del 331,7% en el número de estudiantes matriculados en los programas de Pregrado de las Universidades SUE, lo que implicó la recepción de 528.147 nuevos estudiantes en este tiempo.

Tabla 25 Evolución de la proporción en la vinculación docente año 2004 – 2023.

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES (TCE)*						Incremento 2004/2023
	2004	2014	2017	2021	2022	2023	
Planta	10.027	11.834	12.587	12.639	12.620	12.617	25,8%
Ocasionales	4.573	6.955	10.384	10.064	10.487	10.946	139,4%
Hora Cátedra	8.388	14.427	15.144	16.359	16.896	16.808	100,4%
Total	22.988	33.216	38.115	39.062	40.003	40.371	17.383

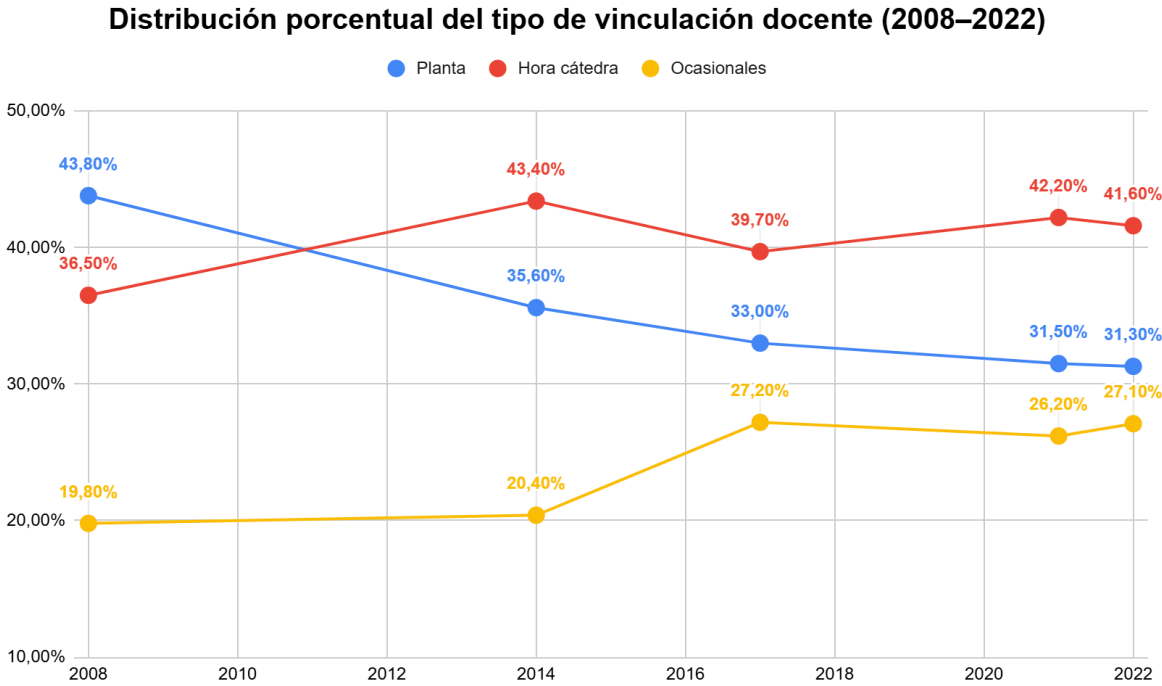
Incremento de docentes TCE	44,49%	14,75%	2,48%	2,41%	0,92%	75,62%
-----------------------------------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------	---------------

Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2023 con fecha de corte: febrero de 2024.

En la Tabla 25 se observa un incremento del 75,6% en el número de docentes vinculados en el sistema, lo que significa que desde el 2004 hasta el 2023 se han contratado 17.383 nuevos docentes Tiempos Completos Equivalentes (TCE). Sin

embargo, este esfuerzo no se ve reflejado en una mejora en la composición de la vinculación docente, debido a los incrementos presupuestales que no alcanzan a soportar la demanda de recursos requerida para ello, por tanto, aunque la contratación de profesores permanentes ha aumentado en 2.590, no ha sido suficiente para mejorar la proporción de la vinculación en planta, pasando del 43,6% en el año 2004 al 31,3 % en el año 2023, como se muestra en la siguiente gráfica:

Ilustración 32 Evolución de la composición de la vinculación docente Universidades SUE año 2008 - 2022



Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2023 con fecha de corte: febrero de 2024.

En cuanto a los avances en investigación, en las tablas 26 y 27 se presenta el incremento en grupos reconocidos e investigadores, de acuerdo con los datos de las Universidades y MinCiencias, que alcanzan el 251% y 114% respectivamente para el periodo 2004-2022.

Tabla 26 Evolución número de grupos de las universidades SUE reconocidos y categorizados por MINCIENCIAS 2004 – 2022.

Categorías Colciencias	Número Grupos de Investigación				
	Año 2004	Año 2014	Año 2017	Año 2019	Año 2022
A1	N.A.	204	290	370	380
A	97	264	436	515	577
B	91	460	568	640	657
C	158	639	985	1.113	1.106
D	29	326	N.A.	N.A.	N.A.
Reconocidos No Categorizados	459	301	276	177	207
Total de Grupos reconocidos por Colciencias	834	2.194	2.555	2.815	2.927

Grupos formalizados al interior de las Universidades	1.287	3.729	2.620	2.869	3.720
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2023 con fecha de corte: febrero de 2024.

Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de año 2022 con fecha de corte: octubre de 2023.

Nota: Es de aclarar que tanto para el año 2004, como para el año 2014, no se tenía la misma metodología que hoy se aplica para la categorización de los grupos de investigación. Por lo tanto, no se realizaron comparaciones o equivalencias a los datos presentados.

Tabla 27. Investigadores de las universidades SUE categorizadas por MINCIENCIAS 2004 - 2022.

Investigadores por Categoría MinCiencias	Año 2004	Año 2014	Año 2017	Año 2019	Año 2022
Investigadores Emérito	N.A.	N.A.	60	61	80
Investigadores Senior	N.A.	616	919	1.344	1.513
Investigadores Asociado	N.A.	973	1.495	1.584	1.690
Investigadores Junior	N.A.	2.016	2.626	2.923	3.647
Investigadores no categorizados	3.239	7.955	N.A.	N.A.	N.A.
Total de Investigadores	3.239	11.560	5.100	5.912	6.930

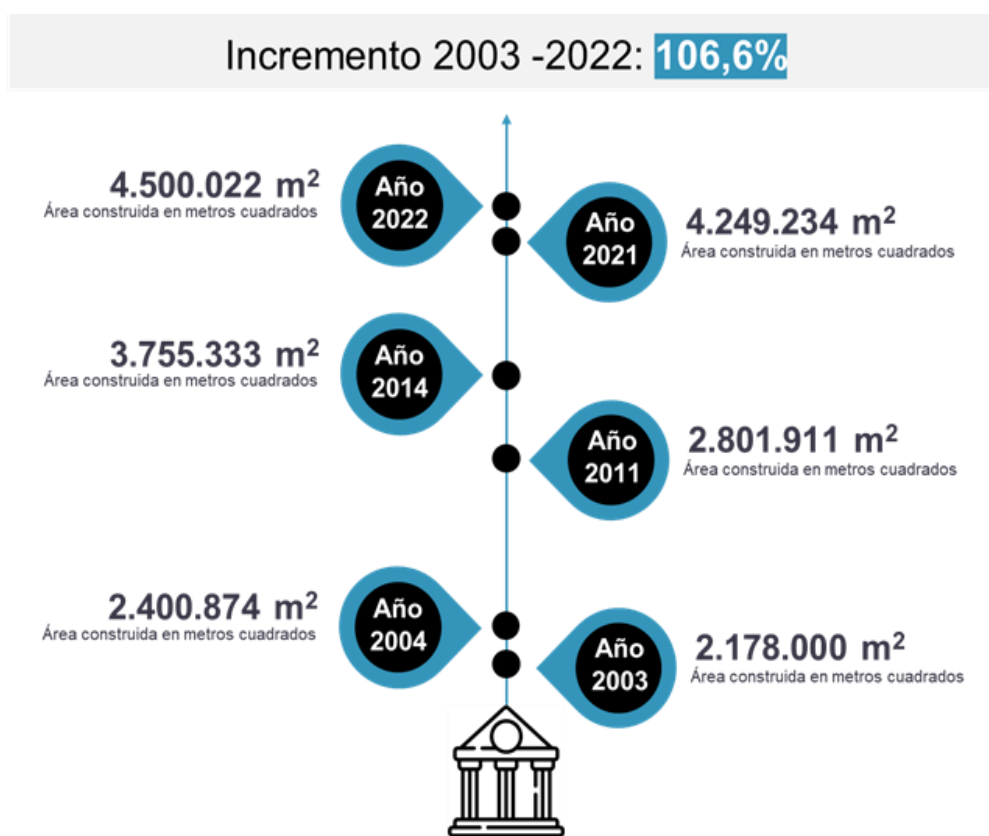
Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2023 con fecha de corte: febrero de 2024.

Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de año 2022 con fecha de corte: octubre de 2023

Nota: Es de aclarar que tanto para el año 2004, como para el año 2014, no se tenía la misma metodología que hoy se aplica para la categorización de los investigadores, por lo tanto, no se realizaron comparaciones o equivalencias a los datos presentados.

Por último, entre otros datos se resalta el aumento en la infraestructura de las instituciones en metros cuadrados construidos para los años 2003 a 2022, pasando de 2.178.000 m² a 4.500.022 m².

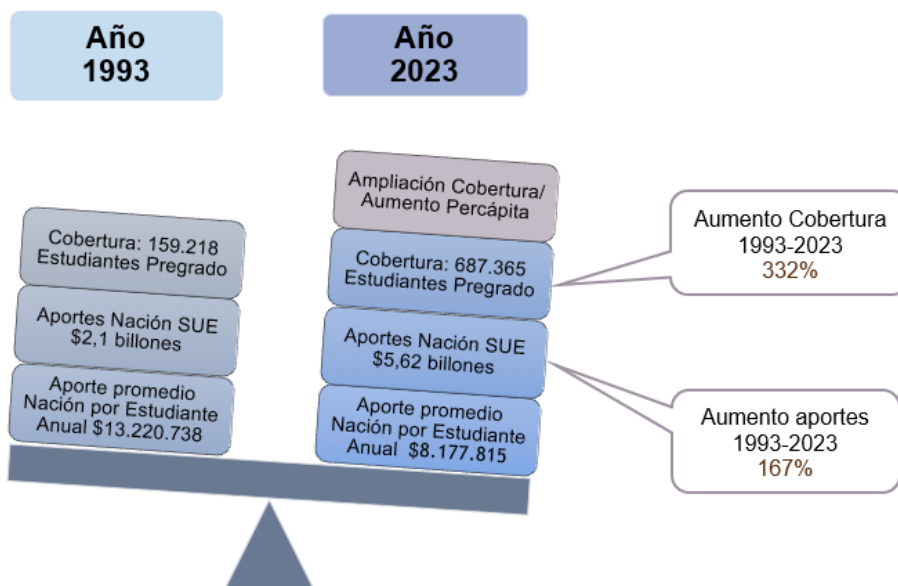
Ilustración 33 Evolución de la infraestructura universidades SUE año 2003 - 2022.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP. Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE.

Los datos antes enunciados, sin contemplar los avances en cuanto a extensión, acreditación y sistemas de gestión de calidad, internacionalización y movilidad, actualización tecnológica, conectividad, recursos bibliográficos y bienestar estudiantil, son una muestra del aumento de la complejidad de las universidades, no obstante, las transferencias de recursos de la Nación en el marco de la Ley 30 de 1992, no han aumentado en la misma proporción.

Ilustración 34. Aportes Nación vs Cobertura Estudiantil, vigencia 1993 – 2023.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP. Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE.

Nota: Se toma como base el aporte de la Nación a las Universidades del SUE (Artículos. 86 de Ley 30 de 1.992, concurrencia y demás aportes a la base presupuestal). El aporte del año 1.993 que correspondió a \$202.866 millones se indexa a pesos del 2023 para efectos del comparativo.

En el ámbito internacional, diversos estudios muestran que el gasto por estudiante en Colombia se encuentra por debajo de los estándares de países de la OCDE y de otras economías comparables, lo que refuerza la existencia de restricciones estructurales en la financiación del sistema. Esta situación como ya se ha enunciado en este documento, tiene su origen en que los aportes de la Nación se actualizan principalmente con base en el índice de precios al consumidor (IPC), tomando como referencia presupuestos históricos, mecanismo que no refleja el crecimiento real de las instituciones ni la evolución de sus funciones, generando una brecha progresiva entre el comportamiento de los ingresos y el de los gastos.

Como respuesta a esta dinámica, las Universidades Estatales han fortalecido la generación de recursos propios, especialmente a través de actividades de docencia, investigación y extensión; no obstante, estos recursos presentan limitaciones en términos de estabilidad y sostenibilidad, al depender de condiciones de mercado y de la capacidad de gestión institucional, lo que restringe su uso como soporte de gastos permanentes.

A continuación, se presentan la participación de las transferencias de la nación en los presupuestos de las Universidades SUE para el periodo 2015 -2022

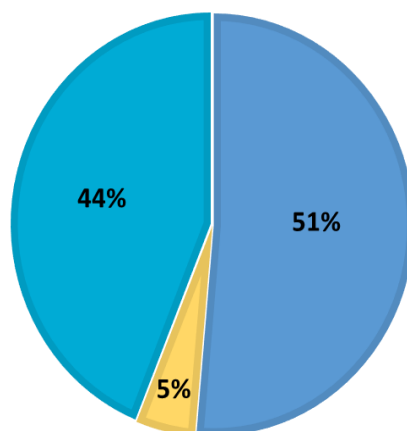
Tabla 28. Participación de las Transferencias de la Nación, de las Entidades Territoriales y Recursos propios en las Universidades Públicas 2015 – 2022.

INFORMACIÓN INGRESOS	EJECUCIÓN 2015	EJECUCIÓN 2016	EJECUCIÓN 2017	EJECUCIÓN 2018	EJECUCIÓN 2019	EJECUCIÓN 2020	EJECUCIÓN 2021	EJECUCIÓN 2022
	Cifras en millones de pesos							
Recursos Transferencias Nación	3.222.924	3.451.943	3.881.260	3.947.833	4.429.660	4.740.972	5.014.770	5.580.589
Transferencias Entidades Territoriales	388.744	369.028	403.454	421.235	422.144	394.812	479.736	516.362
Recursos Propios	3.113.458	3.251.165	3.457.311	3.477.979	3.918.671	3.648.513	4.435.815	4.762.759
TOTAL EJECUCIÓN DE INGRESOS	6.725.126	7.072.136	7.742.025	7.847.047	8.770.476	8.784.297	9.930.320	10.859.710
Participación Ingresos Nación sobre Total Ingresos Universidades Públicas	<u>47,92%</u>	<u>48,81%</u>	<u>50,13%</u>	<u>50,31%</u>	<u>50,51%</u>	<u>53,97%</u>	<u>50,50%</u>	<u>51,39%</u>
Participación Entidades Territoriales sobre Total Ingresos Universidades Públicas	<u>5,78%</u>	<u>5,22%</u>	<u>5,21%</u>	<u>5,37%</u>	<u>4,81%</u>	<u>4,49%</u>	<u>4,83%</u>	<u>4,75%</u>
Participación Recursos Propios sobre Total Ingresos Universidades Públicas	<u>46,30%</u>	<u>45,97%</u>	<u>44,66%</u>	<u>44,32%</u>	<u>44,68%</u>	<u>41,53%</u>	<u>44,67%</u>	<u>43,86%</u>

Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2022 con fecha de corte: octubre de 2023.

Ilustración 35 Composición Ingresos Universidades Públicas 2022.

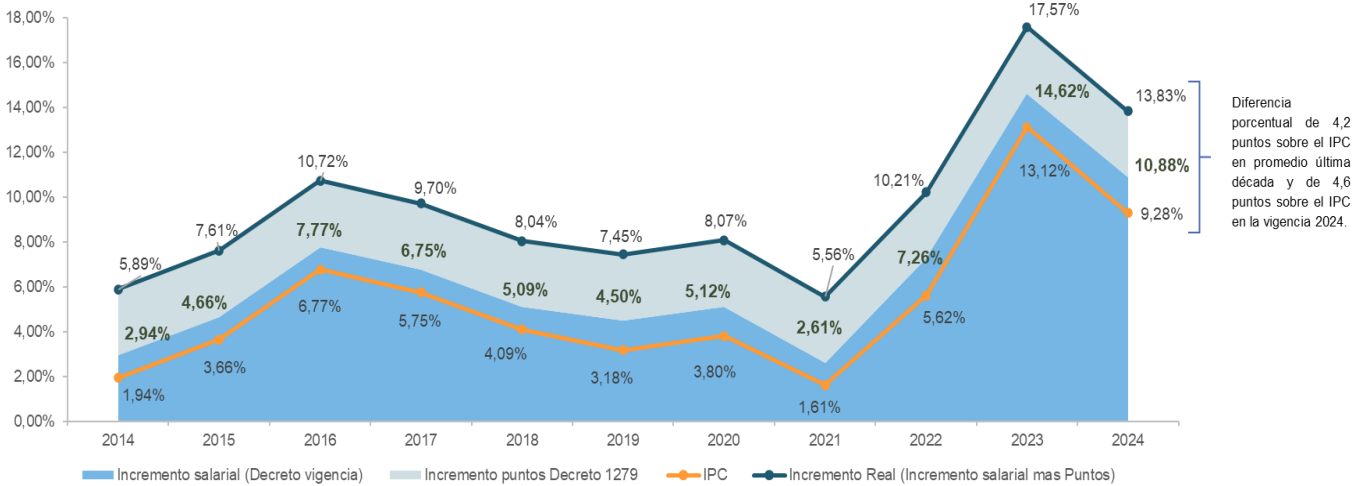
■ Recursos Transferencias Nación ■ Transferencias Entidades Territoriales ■ Recursos Propios



Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2022 con fecha de corte: octubre de 2023.

Las estadísticas expuestas hasta aquí reflejan una desfinanciación progresiva, en razón a que si bien, la Ley 30 de 1992 otorgó independencia financiera y presupuestal a las Universidades Públicas y definió cómo se conformaban sus presupuestos y la contribución del Gobierno Nacional a los mismos - contribución que ajusta con base en el Índice de Precios al Consumidor- esquema que no consideró el incremento en la cobertura estudiantil y sus implicaciones, la mayor complejidad y exigencias, que demandan mayores recursos, unido al sistema salarial y prestacional docente expedido con posterioridad a la Ley 30, que genera impactos superiores al IPC y aumentos salariales otorgado por el Gobierno Nacional, como resultado de negociaciones con las centrales obreras y confederaciones de sindicatos de empleados públicos, que se expresan en IPC más puntos porcentuales adicionales, generando brechas de incrementos en promedio 4,6%.

Ilustración 36 Incremento Gastos de personal vs Incremento IPC



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP. Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE.

El marco antes descrito, demuestra cómo se ha configurado con los años una tensión estructural: crecimiento institucional constante vs. financiación pública con alta rigidez.

Tabla 29. Incremento en los costos de educación superior pública superiores al IPC, año 2013 – 2023.

CONCEPTO/ VIGENCIA	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	PROM 2017/ 2022 sin 2020 (Covid)	PROM 2017/ 2022 sin 2020 (Covid)
Incremento Gastos Funcionamiento e Inversión Universidades SUE	7,04%	6,03%	10,20%	8,42%	5,63%	16,03%	-2,76%	9,85%	14,61%	22,86%	9,96%	11,53%
Incremento Gastos Funcionamiento Universidades SUE	6,11%	6,70%	8,92%	8,77%	8,22%	16,29%	-1,20%	7,79%	12,42%	20,96%	9,31%	11,18%
Incremento Gastos de Personal Universidades SUE	7,33%	8,10%	10,16%	10,38%	9,17%	8,27%	3,66%	8,56%	14,28%	19,19%	9,61%	10,07%
IPC vigencia anterior	1,94%	3,66%	6,77%	5,75%	4,09%	3,18%	3,80%	1,61%	5,62%	13,12%	3,90%	3,63%
% por encima del IPC en Gastos Funcionamiento e Inversión	5,10%	2,37%	3,43%	2,67%	1,54%	12,85%	-6,56%	8,24%	8,99%	9,74%	6,06%	7,90%
% por encima del IPC en Gastos Funcionamiento	4,17%	3,04%	2,15%	3,02%	4,13%	13,11%	-5,00%	6,18%	6,80%	7,84%	5,41%	7,55%
% por encima del IPC en Gastos de Personal	5,39%	4,44%	3,39%	4,63%	5,08%	5,09%	-0,14%	6,95%	8,66%	6,07%	5,72%	6,44%

Fuente: Avances y retos en la financiación de las Universidades Públicas de Colombia – 2024. Vicerrectoría Administrativa y Financiera, UTP - Comisión Técnica de Vicerrectores Administrativos y Financieros SUE. Información suministrada por 33 de las 34 Universidades Estatales para reporte de diciembre 2022 con fecha de corte: octubre de 2023.

Los datos de la tabla anterior revelan que el gasto de personal de las universidades del SUE ha crecido en promedio 5,47 puntos porcentuales por encima del IPC en el período 2013-2023 (promedio 10,60% vs. IPC promedio 5,08%), y 6,69 puntos en el período 2018-2023. En 2024, el diferencial fue de 4,6 puntos. Este diferencial tiene su origen en:

- El régimen salarial del Decreto 1279/2002 para docentes, que incorpora incrementos de puntos por productividad, antigüedad y formación adicionales al IPC.
- Los incrementos salariales pactados mediante negociación colectiva con centrales obreras, que típicamente se definen como IPC más puntos porcentuales adicionales.

- El incremento en la complejidad de los perfiles docentes (doctorados, investigación) que lleva a mayor acumulación de puntos salariales.

A la fecha y con el objeto de corregir las tensiones antes descritas, el Gobierno Nacional, luego del esfuerzo de diversos sectores (SUE, Rectores de las Instituciones, Estudiantes y Docentes) en poner en conocimiento de la opinión pública la desfinanciación del sistema universitario estatal, ha promulgado recientemente la Ley 2568 de 2026, que reforma los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992, donde se cambia el IPC por el Índice de Costos de Educación Superior (ICES) como el nuevo indicador para la indexación de las transferencias de la Nación, lo que acercará el incremento de las mismas al aumento de la canasta de educación superior, y adicionalmente abre la posibilidad a que desde el Presupuesto General de la Nación se puedan disponer recursos adicionales que se distribuirán bajo los siguientes criterios:

- a) Aumentar progresivamente el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes de pregrado.
- b) Cierre de brechas territoriales y sociales como factor transversal para la distribución de recursos, sin que esta disposición signifique una disminución de la base presupuestal existente para las universidades estatales u oficiales a la entrada en vigencia de la nueva ley.
- c) Financiar programas estratégicos de mejoramiento de la calidad educativa, la investigación, la innovación y la infraestructura física y tecnológica de dichas instituciones.
- d) Financiar las variaciones del régimen salarial y prestacional docente, así como otros factores que inciden en el costo salarial, implementación de programas de formalización laboral y el fortalecimiento de las plantas docentes y administrativas.

En este punto es importante advertir que, los recursos adicionales establecidos en la Ley 2568 de 2026 estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal y, citando de manera textual la Ley *“su asignación y seguimiento será reglamentada por el Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Educación Nacional en un plazo no superior a los seis (6) meses posteriores a la promulgación de la presente ley, incorporando mecanismos para el uso eficiente y transparente de los recursos. Dicha reglamentación incorporará indicadores orientados al cierre de brechas, regionalización, bienestar, cobertura, internacionalización, transformación digital,*

pertinencia y otros que respondan a los ejes misionales de las universidades estatales u oficiales y el mejoramiento de la calidad.

Adicionalmente, la transferencia de los recursos estarán sujetos al cumplimiento de planes indicativos, evaluados con indicadores de retención y graduación estudiantil, participación, en programas de formación docente, proyectos de investigación y publicaciones, movilidad estudiantil y docente, bienestar estudiantil, acceso y uso de infraestructura académica y tecnológica, procesos de mejoramiento y transformación con base en las nuevas tecnologías de la información: y ejecución en proyectos estratégicos.”

Por lo anterior, al momento no se conoce el impacto que tendrá la aplicación del nuevo modelo de financiación en los presupuestos de las Universidades y por tal motivo, los recursos adicionales no serán contemplados en las proyecciones de que trata es documento, al no tener certeza sobre los mismos, más allá de lo certificado para la vigencia 2026.

3.3.2 Dinámica institucional y crecimiento misional

El desarrollo de la Universidad Tecnológica de Pereira en los últimos 20 años ha estado caracterizado por un crecimiento sostenido en múltiples dimensiones: ampliación de la matrícula, diversificación de la oferta académica, consolidación de grupos de investigación, fortalecimiento de procesos de acreditación y expansión de la infraestructura física y tecnológica. Este crecimiento ha permitido mejorar su capacidad frente a las necesidades del entorno; sin embargo, también ha generado una presión creciente sobre los recursos financieros, particularmente en los gastos de funcionamiento.

Tal como lo evidencian los análisis institucionales, la expansión de la capacidad instalada no solo implica inversiones iniciales, sino también la generación de costos recurrentes asociados a operación de nuevos programas, mantenimiento y sostenimiento de su infraestructura, mayor vinculación de talento humano y actualización tecnológica, lo que incrementa de manera estructural las necesidades de financiación.

A continuación, se presentan algunos de los indicadores y su evolución en el tiempo, así:

Tabla 30. Indicadores evolución Universidad Tecnológica de Pereira 2004 – 2025.

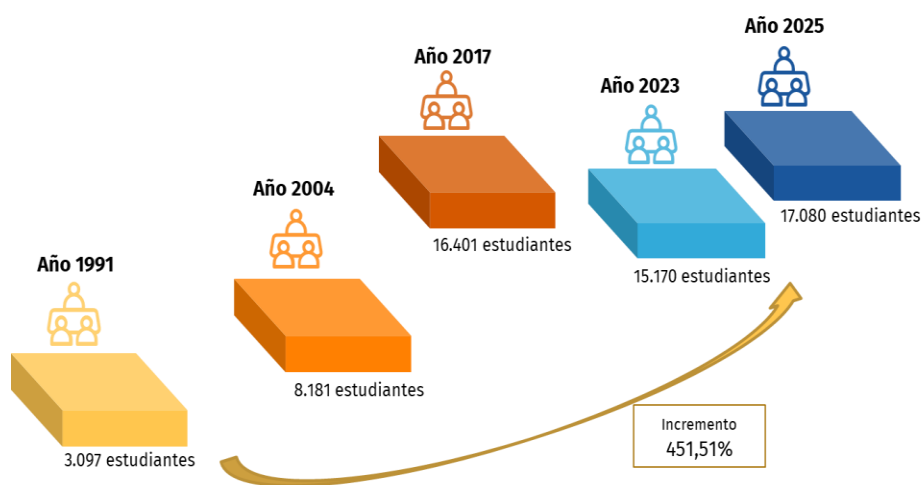
Descripción	2004	2025	Incremento
Total Estudiantes de Posgrado	616	1.465	138%
Total Estudiantes de Pregrado	8181	17.078	109%
Doctorados	1	8	700%
Especialización	8	16	100%
Maestría	10	36	260%
Total N° de programas Posgrado	19	60	216%
Total N° de programas Pregrado	23	45	96%

Descripción	2004	2025	Observaciones
Grupos Investigación	28	121	Reconocidos por Minciencias
Investigadores	N.D.	249	Reconocidos por Minciencias
Patentes Otorgadas	-	2	En portafolio vigente: 18 patentes en total a 2025.
Infraestructura Física	51.553	122.915	<i>m</i> ² Construidos

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP.

En la siguiente gráfica, se observa que se ha presentado un aumento del 451,5% en el número de estudiantes de la Universidad en programas de Pregrado desde 1991 hasta 2025, lo que significa que la UTP ha recibido 13.983 estudiantes de pregrado más en sus campus durante estos años.

Ilustración 37 Evolución de la Cobertura Estudiantil en pregrado en la UTP.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP – Datos tomados del Boletín Estadístico e información oficial

En cuanto a la vinculación docente durante el periodo comprendido entre los años 2004 - 2025 se dio un incremento del 86,54% en el número de docentes TEC, sin embargo, la vinculación de docentes en la planta ha venido perdiendo peso en la composición de la vinculación, pasando de representar en la vigencia 2010, el 45% de los docentes al 27% para el año 2024, como se evidencia en los datos que se muestran a continuación:

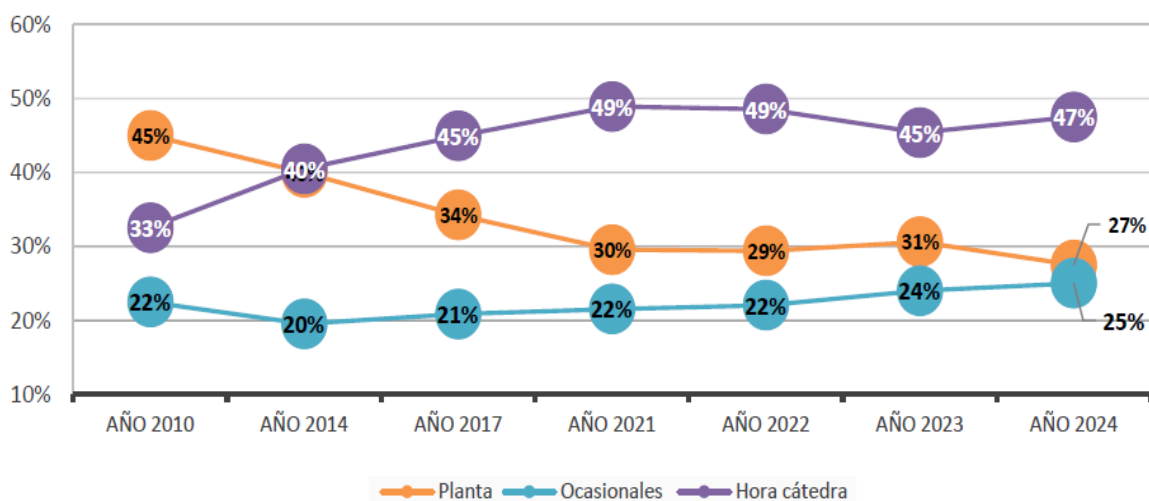
Tabla 31 Evolución de la Vinculación Docente año 2004 – 2025.

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES (TCE)*								
	Año 2004	Año 2010	Año 2014	Año 2017	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Planta	307	306	304	288	274	275	266	252	255
Ocasionales	153	153	149	175	200	206	208	230	235
Hora Cátedra	97	221	308	377	453	453	393	436	467
Total	557	679	760	840	927	934	867	917	917
Sobrecarga (Docentes Planta o Transitorios)	nd	121	86	77	77	82	82	103	122

Total Docentes TCE	557	800	846	917	1004	1016	949	1020	1039
---------------------------	------------	------------	------------	------------	-------------	-------------	------------	-------------	-------------

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP – Datos tomados del Boletín Estadístico e información oficial

Ilustración 38 Evolución de la Composición de la Vinculación Docente en la UTP año 2010 – 2024.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP – Datos tomados del Boletín Estadístico e información oficial

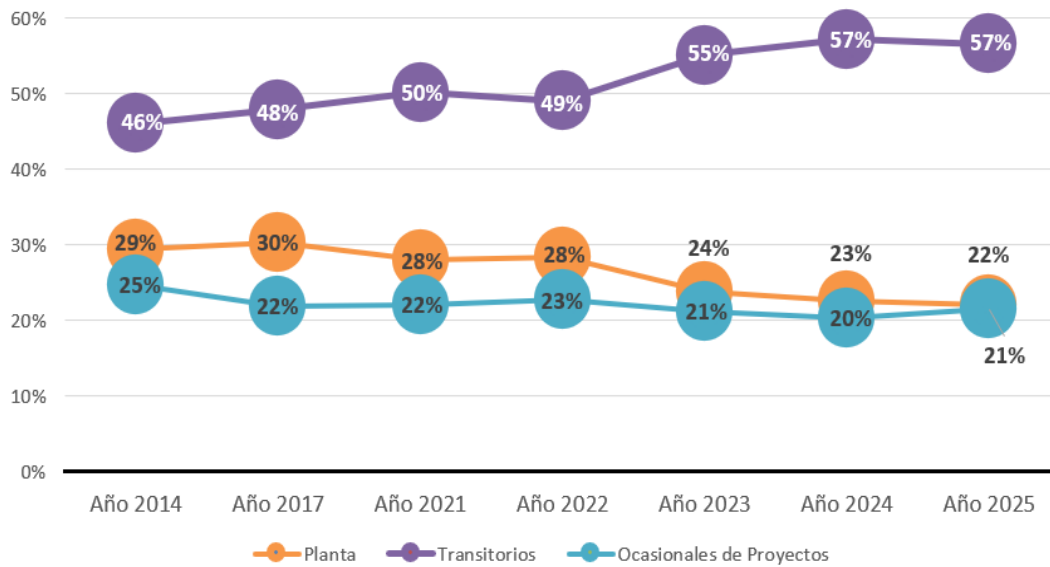
En contraste, durante la última década el personal administrativo se ha incrementado en un 8,53%, y al igual que en el caso de los docentes, la vinculación en planta ha disminuido su participación pasando del 29% en 2014 a 22% en la vigencia 2024.

Tabla 32 Evolución de Vinculación Administrativa año 2004 – 2025.

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE ADMINISTRATIVOS						
	Año 2014	Año 2017	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Planta	124	121	113	114	207	98	101
Transitorios	194	191	203	197	247	248	259
Ocasionales de Proyectos	104	87	89	91	95	88	98
Total	422	399	405	402	449	434	458

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP – Datos tomados del Boletín Estadístico e información oficial

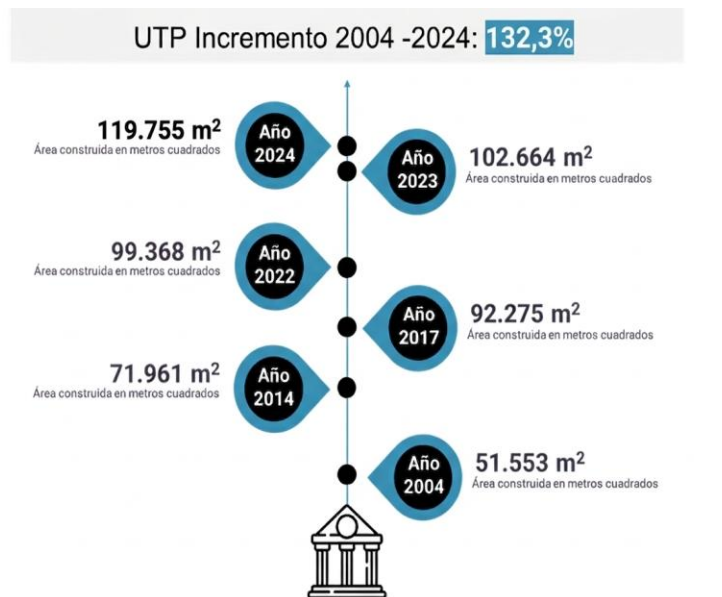
Ilustración 39. Evolución de la Composición de la Vinculación Administrativa en la UTP año 2014 – 2024.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP – Datos tomados del Boletín Estadístico e información oficial

Otro dato a destacar frente a la ampliación de capacidades para dar respuesta al incremento de la matrícula, es el aumento en la infraestructura en metros cuadrados construidos para los años 2004 a 2024, pasando de 51.553 m² a 119.755 m².

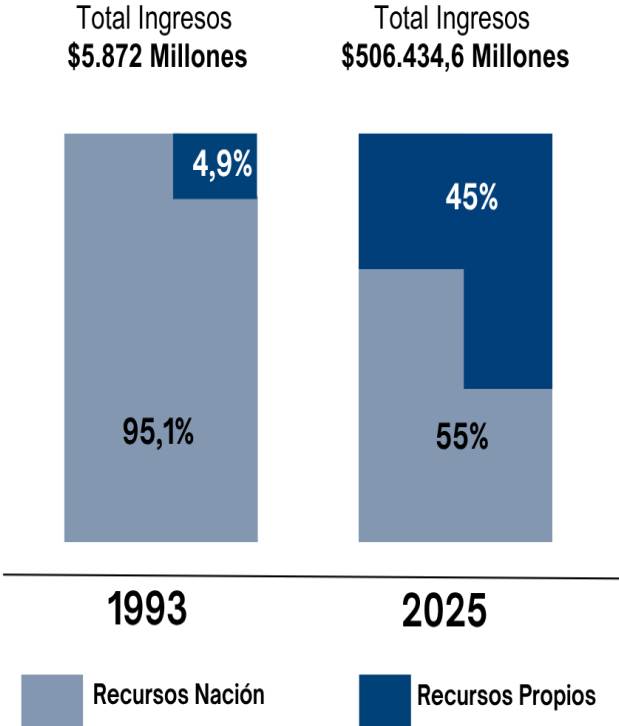
Ilustración 40 Evolución de la infraestructura de la UTP, año 2004 – 2024.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP – Datos tomados del Boletín Estadístico e información oficial

Desde el punto de vista financiero, la Universidad presenta un comportamiento similar a las demás instituciones que hacen parte del sistema de universidades estatales u oficiales, resistiendo año a año el impacto de la aplicación de la Ley 30 de 1992. En el primer año de vigencia de esta ley (año 1993), la financiación proveniente del presupuesto general de la Nación fue del 95,1%, mientras que los recursos propios alcanzaron una participación del 4,9%, en contraste con los datos presupuestales del año 2025, donde esta situación ha cambiado, al punto que los recursos gubernamentales de base participan con un 55%, frente a un 45% de recursos propios. Este cambio evidencia una mayor dependencia de otras fuentes de financiación, pero también un mayor riesgo debido a la inestabilidad del mercado y la variabilidad de ingresos que no son constantes.

Ilustración 41 Evolución en la participación de ingresos propios y recursos de la Nación, años 1993 y 2025.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

En la tabla 33, se muestra la evolución en la participación de los recursos de la Nación desde la vigencia 2016 a 2024.

Tabla 33 Participación de las Transferencias de la Nación, de las Entidades Territoriales y Recursos propios en la UTP, año 2016 – 2024.

INFORMACIÓN INGRESOS UTP	EJECUCIÓN 2016	EJECUCIÓN 2017	EJECUCIÓN 2018	EJECUCIÓN 2019	EJECUCIÓN 2020	EJECUCIÓN 2021	EJECUCIÓN 2022	EJECUCIÓN 2023	EJECUCIÓN 2024
	Cifras en millones de pesos								
Recursos Transferencias Nación	102.490	117.009	110.463	127.604	135.627	155.956	172.250	206.500	238.243
Transferencias Entidades Territoriales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recursos Propios	94.705	110.267	115.492	137.625	117.670	141.561	156.178	209.433	198.351
TOTAL EJECUCIÓN DE INGRESOS	197.195	227.276	225.955	265.229	253.297	297.517	328.428	415.933	436.594
Participación Ingresos Nación sobre Total Ingresos	51,97%	51,48%	48,89%	48,11%	53,54%	52,42%	52,45%	49,65%	54,57%
Participación Entidades Territoriales sobre Total Ingresos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Participación Recursos Propios sobre Total Ingresos	48,03%	48,52%	51,11%	51,89%	46,46%	47,58%	47,55%	50,35%	45,43%

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

Ahora bien, con relación a los gastos, en la tabla siguiente se evidencia como el incremento de los mismos ha tenido crecimientos que superan ampliamente el IPC, tanto en los gastos totales, como en los gastos de personal, resaltando en este punto que los incrementos han estado por el orden del 5% adicional.

Tabla 34. Incremento en los costos de la Universidad Tecnológica de Pereira para los años 2015 – 2024.

CONCEPTO/ VIGENCIA	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	PROMEDIO 2015-2024 (Sin 2020)	PROMEDIO 2018-2024 (Sin 2020)
Incremento Gastos Funcionamiento e Inversión Universidades UTP	10,05%	10,82%	6,06%	13,15%	-1,41%	13,08%	17,61%	9,30%	14,34%	11,80%	13,50%
Incremento Gastos Funcionamiento Universidades UTP	14,35%	7,19%	7,60%	7,42%	1,31%	10,59%	16,36%	15,67%	13,21%	11,55%	12,65%
Incremento Gastos de Personal Universidades UTP	13,56%	10,78%	5,84%	2,89%	9,27%	4,14%	22,94%	16,47%	11,48%	11,01%	11,59%
IPC vigencia anterior	6,77%	5,75%	4,09%	3,18%	3,80%	1,61%	5,62%	13,12%	9,28%	6,18%	6,56%
% por encima del IPC en Gastos Funcionamiento e Inversión	3,28%	5,07%	1,97%	9,97%	N.A	11,47%	11,99%	-3,82%	5,06%	5,62%	6,94%
% por encima del IPC en Gastos Funcionamiento	7,58%	1,44%	3,51%	4,24%	N.A	8,98%	10,74%	2,55%	3,93%	5,37%	6,09%
% por encima del IPC en Gastos de Personal	6,79%	5,03%	1,75%	-0,29%	5,47%	2,53%	17,32%	3,35%	2,20%	4,84%	5,02%

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

En resumen, la UTP se encuentra en un escenario donde su desarrollo académico e institucional exige mayores recursos, pero su base de financiación sigue condicionada por reglas de actualización limitadas, aportes públicos insuficientes frente al crecimiento real del gasto y una creciente dependencia de recursos propios.

3.4 Recursos transferidos por la Nación por encima del IPC desde la vigencia 2019

Los recursos asignados a la Universidad Tecnológica de Pereira por encima del IPC a partir de la vigencia 2019 (En virtud del acuerdo firmado en el año 2018 entre el Gobierno Nacional, los Rectores de las Universidades Públicas y los representantes estudiantiles) y demás asignaciones presupuestales correspondientes al periodo 2023-2025 se relacionan a continuación.

Para cada una de las vigencias, se describe la totalidad de los recursos adicionales superiores al IPC transferidos por la nación a la UTP, el acuerdo del Consejo Superior Universitario a través del cual se han incorporado los recursos al presupuesto institucional, su destinación discriminando el concepto y montos para cada rubro.

Para efectos del ejercicio se contemplan los recursos adicionales diferentes a los planes integral de cobertura y otros planes con destinación específica cuyos proyectos y aplicaciones deben estar alineadas guías y líneas estratégicas definidas para el uso de estos recursos por parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN).

3.4.1 RECURSOS ACUERDO GOBIERNO NACIONAL 2019 – 2022

Ilustración 42: Acuerdos alcanzados en Mesa de Diálogo 2018

Bogotá, diciembre 14 de 2018. Los acuerdos alcanzados en la presente Mesa de Diálogo son producto de los esfuerzos conjuntos entre el Gobierno Nacional y las comunidades educativas de las diferentes Instituciones de Educación Superior públicas, que han trabajado para buscar y construir soluciones a la situación actual y su fortalecimiento.

RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO A LA BASE PRESUPUESTAL

18. El Gobierno Nacional asignará los siguientes recursos a la base presupuestal de funcionamiento de las IES públicas:

Año 2019 IPC + 3,5%
Año 2020 IPC + 4%
Año 2021 IPC + 4,5%
Año 2022 IPC + 4,65 %.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Dirección Económico y Financiero

En el marco del acuerdo para la educación superior suscrito con el Gobierno Nacional, de conformidad con los porcentajes enunciados en el recuadro, se asignaron los siguientes recursos adicionales por encima del IPC a la Universidad Tecnológica de Pereira:

Los nuevos recursos a la base presupuestal de la Universidad permitieron congelar el déficit estructural generado por el incremento de la canasta de Educación Superior en Gastos de Personal por concepto de diferencial salarial y de la aplicación del Decreto 1279 de 2002, en las vigencias respectivas.

VIGENCIA 2019

Tabla 35. Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2019

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN ACUERDO GOBIERNO NACIONAL	2019 (\$)
Funcionamiento	Adición superior al IPC (3,5%) Base Presupuestal	\$ 3.442.448.174
Total Recursos UTP Acuerdo Gobierno Nacional por encima del IPC		\$ 3.442.448.174

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Esta inyección de nuevos recursos a la base presupuestal de la Universidad permitió congelar para dicha vigencia el déficit estructural generado por el incremento de la canasta de Educación Superior en Gastos de Personal por concepto de diferencial salarial y de la aplicación del Decreto 1279 de 2002.

Estos recursos fueron incorporados al presupuesto de la vigencia 2019 mediante el Acuerdo No. 21 del 5 junio de 2019 del Consejo Superior Universitario y se atendió el crecimiento del gasto en servicios personales derivados del sistema salarial docente y el ajuste adicional del 1% a los salarios pactado por el Gobierno con las centrales obreras; permitiendo beneficiar a 288 docentes de Planta, 239 docentes Transitorios, 830 docentes catedráticos y 337 administrativos; y se subsanaron recursos para Adquisición y reposición de equipos de laboratorio y servicios de aseo y vigilancia, los cuales no habían sido incluidos en el presupuesto para poder atender los requerimientos en Gastos de Personal.

Tabla 36. Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2019

CONCEPTO	RECURSOS ADICIONALES BASE PPTAL 2019 (\$)
Sueldos (diferencial salarial y Decreto 1279)	\$ 1.732.997.081
Compra de equipo (laboratorios de pregrado)	\$ 893.243.299
Mantenimiento, servicios de aseo, seguridad y vigilancia	\$ 946.647.403
TOTAL	\$ 3.572.887.783

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

A continuación, se presenta el costo real del aumento del puntaje salarial docente y del incremento salarial de todo el personal para la vigencia 2019.

Tabla 37. Gastos de personal adicionales asociados a la aplicación del incremento salarial y decreto 1279 durante la vigencia 2019

GASTOS DE PERSONAL DOCENTE	VIGENCIA 2019
Puntos salariales nuevos otorgados de cada vigencia (Mayor valor puntaje salarial docentes de planta - Decreto 1279) - Ejecución	\$ 1.060.220.889
Nuevas unidades salariales reconocidas de cada vigencia (Acuerdo 65 de 2016 Docentes transitorios) - Ejecución	\$ 2.314.032.779
AUMENTO SALARIAL	\$ 1.295.653.871
<i>Docentes Planta</i>	\$ 615.769.293
<i>Docentes Transitorios</i>	\$ 221.841.740
<i>Cátedra</i>	\$ 162.952.623
<i>Planta Administrativos</i>	\$ 189.883.730
<i>Transitorios Administrativos</i>	\$ 105.206.484
TOTAL INCREMENTOS GASTOS DE PERSONAL	\$ 4.669.907.538

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: En este informe no se incluye el acumulado adeudado por aumento salarial, ni se incorpora el valor de las apuestas para el fortalecimiento del personal docente y administrativo.

VIGENCIA 2020

Tabla 38. Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2020

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN ACUERDO GOBIERNO NACIONAL	2020 (\$)
Funcionamiento	Adición superior al IPC (4%) Base Presupuestal	\$ 4.371.317.704
Total Recursos UTP Acuerdo Gobierno Nacional		\$ 4.371.317.704

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Los recursos adicionales descritos en la tabla anterior fueron adicionados en la vigencia 2020 mediante Acuerdo 24 del 3 de junio de 2020 del Consejo Superior Universitario y con ellos se atendió el crecimiento del gasto en servicios personales derivados del sistema salarial docente y el ajuste adicional del 1% a los salarios pactado por el Gobierno con las centrales obreras; permitiendo beneficiar a 286 docentes de Planta, 240 docentes Transitorios, 858 docentes catedráticos y 395 administrativos; y se destinaron recursos para atender requerimientos de horas de docencia adicionales por ampliación de calendario académico 2020-1 como efecto de la pandemia por COVID 19.

Tabla 39: Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2020

CONCEPTO	RECURSOS ADICIONALES BASE PPTAL 2020 (\$)
Atender los gastos de personal derivados de la aplicación del Decreto 1279 de 2002 (Productividad docente), el incremento salarial a los funcionarios docentes y administrativos (Decretos 304 del 27/02/2020 y 310 de 27/02/2020) y fortalecimiento a la planta docente.	\$ 3.990.111.500
Gastos asociados a docentes catedráticos para el acompañamiento y refuerzo de estudiantes, en el marco de la emergencia por COVID -19, autorizados por Consejo Académico mediante el Acuerdo No. 13 del 8 de mayo de 2020 para la extensión del Calendario Académico.	\$ 381.206.204
TOTAL	\$ 4.371.317.704

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: En este punto es importante mencionar que los recursos de base presupuestal de la vigencia anterior indexados cubren las asignaciones salariales del personal que también son base presupuestal (es decir, las vinculaciones deben contemplar los incrementos generados en la vigencia anterior y a esos valores se les suman los nuevos incrementos salariales propios de la vigencia).

A continuación, se presenta el costo real del aumento del puntaje salarial docente y del incremento salarial de todo el personal para la vigencia 2020.

Tabla 40: Gastos de personal adicionales asociados a la aplicación del incremento salarial y decreto 1279 durante la vigencia 2020.

GASTOS DE PERSONAL DOCENTE	VIGENCIA 2020
Puntos salariales nuevos otorgados de cada vigencia (Mayor valor puntaje salarial docentes de planta - Decreto 1279) - Ejecución	\$ 992.885.540
Nuevas unidades salariales reconocidas de cada vigencia (Acuerdo 65 de 2016 Docentes transitorios) - Ejecución	\$ 1.976.645.459
AUMENTO SALARIAL	\$ 1.413.585.777,2
Docentes Planta	\$ 658.596.043
Docentes Transitorios	\$ 265.615.518
Catedra	\$ 179.694.572
Planta Administrativos	\$ 199.681.712
Transitorios Administrativos	\$ 109.997.932
TOTAL INCREMENTOS GASTOS DE PERSONAL	\$ 4.383.116.776

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

Nota: En este informe no se incluye el acumulado adeudado por aumento salarial, ni se incorpora el valor de las apuestas para el fortalecimiento del personal docente y administrativo.

VIGENCIA 2021

Tabla 41: Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2021.

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN ACUERDO GOBIERNO NACIONAL	2021 (\$)
Funcionamiento	Adición superior al IPC (4,5%) Base Presupuestal	\$ 5.243.260.512
Total Recursos UTP Acuerdo Gobierno Nacional		\$ 5.243.260.512

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Los recursos a la base de 4,5% adicionales al IPC se incorporaron al presupuesto de la vigencia 2021 por medio del Acuerdo No. 13 del 07 de abril de 2021 y con ellos, se atendió el crecimiento del gasto en servicios personales derivados del sistema salarial docente y el ajuste adicional del 1% a los salarios pactado por el Gobierno con las centrales obreras; permitiendo beneficiar a 283 docentes de Planta, 248 docentes Transitorios, 911 docentes catedráticos y 396 administrativos, que no alcanzó a programarse con los ingresos estimados para la Vigencia:

Tabla 42: Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2021.

CONCEPTO	RECURSOS 2021 (\$)
Atender requerimientos de gastos de personal docente (planta y transitorios) y aumento en la demanda de horas cátedra, no incluidos en el presupuesto de funcionamiento, como lo establece el artículo 5 del Acuerdo 68 del 2 de diciembre de 2020.	\$ 5.243.260.512
TOTAL	\$ 5.243.260.512

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: En este punto es importante mencionar que los recursos de base presupuestal de las vigencias anteriores indexados cubren las asignaciones salariales del personal que también son base presupuestal (es decir, las vinculaciones deben contemplar los incrementos generados en la vigencia anterior y a esos valores se les suman los nuevos incrementos salariales propios de la vigencia).

A continuación, se presenta el costo real del aumento del puntaje salarial docente y del incremento salarial de todo el personal.

Tabla 43: Gastos de personal adicionales asociados a la aplicación del incremento salarial y decreto 1279 durante la vigencia 2021.

GASTOS DE PERSONAL DOCENTE	VIGENCIA 2021
Puntos salariales nuevos otorgados de cada vigencia (Mayor valor puntaje salarial docentes de planta - Decreto 1279) - Ejecución	\$ 1.616.650.291
Nuevas unidades salariales reconocidas de cada vigencia (Acuerdo 65 de 2016 Docentes transitorios) - Ejecución	\$ 2.211.727.884
AUMENTO SALARIAL	\$ 1.181.618.668,9
Docentes Planta	\$ 533.660.812
Docentes Transitorios	\$ 233.907.192
Cátedra	\$ 134.747.873
Planta Administrativos	\$ 183.220.755
Transitorios Administrativos	\$ 96.082.037
TOTAL INCREMENTOS GASTOS DE PERSONAL	\$ 5.009.996.844

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: En este informe no se incluye el acumulado adeudado por aumento salarial, ni se incorpora el valor de las apuestas para el fortalecimiento del personal docente y administrativo, entre las que se cuenta la inclusión en el presupuesto de 8 plazas docentes para atender plan de gobierno por valor de \$ 1.497.429.608.

VIGENCIA 2022

Tabla 44. Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2022

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN ACUERDO GOBIERNO NACIONAL	2022 (\$)
Funcionamiento	Adición superior al IPC (4,55%) Base Presupuestal	\$ 6.226.974.101
Total Recursos UTP Acuerdo Gobierno Nacional		\$ 6.226.974.101

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Mediante Acuerdo No. 35 del 4 mayo de 2022 se adicionaron al presupuesto de la vigencia 2022, los recursos a la base de 4,65% adicionales al IPC, se atendió el crecimiento del gasto en servicios personales derivados del sistema salarial docente y el ajuste adicional del 1,64% a los salarios pactado por el Gobierno con las centrales obreras; permitiendo beneficiar a 279 docentes de Planta, 244 docentes Transitorios, 824 docentes catedráticos y 394 administrativos:

Tabla 45. Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2022.

CONCEPTO	RECURSOS 2022 (\$)
Atender requerimientos de gastos de personal docente (planta y transitorios) y aumento en la demanda de horas cátedra, no incluidos en el presupuesto de funcionamiento, como lo establece el artículo 5 del Acuerdo 45 del 1 de diciembre de 2021.	\$ 5.749.077.854
Ampliación Bono Programa Bono Alimenticio	\$ 477.896.247
TOTAL	\$ 6.226.974.101

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: En este punto es importante mencionar que los recursos de base presupuestal de las vigencias anteriores indexados cubren las asignaciones salariales del personal que también son base presupuestal (es decir, las vinculaciones deben contemplar los incrementos generados en la vigencia anterior y a esos valores se les suman los nuevos incrementos salariales propios de la vigencia).

A continuación, se presenta el costo real del aumento del puntaje salarial docente y del incremento salarial de todo el personal.

Tabla 46: Gastos de personal adicionales asociados a la aplicación del incremento salarial y decreto 1279 durante la vigencia 2022.

GASTOS DE PERSONAL DOCENTE	Vigencia 2022
Puntos salariales nuevos otorgados de cada vigencia (Mayor valor puntaje salarial docentes de planta - Decreto 1279) - Ejecución	\$ 2.583.957.492
Nuevas unidades salariales reconocidas de cada vigencia (Acuerdo 65 de 2016 Docentes transitorios) - Ejecución	\$ 2.416.583.862
AUMENTO SALARIAL	\$ 2.054.874.456
Docentes Planta	\$ 924.657.158
Docentes Transitorios	\$ 436.373.052
Cátedra	\$ 229.885.193
Planta Administrativos	\$ 310.024.144
Transitorios Administrativos	\$ 153.934.909
TOTAL INCREMENTOS GASTOS DE PERSONAL	\$ 7.055.415.810

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Nota: En este informe no se incluye el acumulado adeudado por aumento salarial, ni se incorpora el valor de las apuestas para el fortalecimiento del personal docente y administrativo, que incluyen 17 nuevas plazas docentes del plan de gobierno pendientes de concurso y 9 de los nuevos programas.

3.4.2 RECURSOS DE FORTALECIMIENTO A LA BASE PRESUPUESTAL

VIGENCIA 2023

Tabla 47. Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2023.

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN FUNCIONAMIENTO ACUERDO GOBIERNO NACIONAL	Año 2023 (\$)
Funcionamiento	Adición superior al IPC (5%) Base Presupuestal	\$ 8.038.993.109
Total Recursos UTP Acuerdo Gobierno Nacional		\$ 8.038.993.109

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Los recursos descritos en la tabla anterior fueron adicionados al presupuesto de la vigencia 2023 mediante Acuerdo No. 08 del 12 de abril de 2023 del Consejo Superior Universitario, esta incorporación de recursos a la base presupuestal de la Universidad permitió aliviar para esta vigencia el déficit estructural generado por el incremento de la canasta de Educación Superior en Gastos de Personal por concepto de diferencial salarial y de la aplicación del sistema salarial y prestacional docente reglamentado a la fecha por el Decreto 1279 de 2002.

Con la base de 5 puntos adicionales al IPC, se atendió el crecimiento de los gastos en servicios personales derivados del sistema salarial docente y el ajuste adicional del 1,5% a los salarios pactado por el Gobierno con las centrales obreras; permitiendo beneficiar a 273 docentes de Planta, 258 docentes Transitorios, 812 docentes catedráticos (Número de personas sin equivalencia a tiempo completo) y 418 administrativos; lo anterior, tal como quedó establecido en el artículo 5 de Acuerdo No. 76 del 7 de diciembre del 2022, por el cual se aprobó el presupuesto de la Universidad para la vigencia 2023, que dispuso este recursos para atender necesidades indispensables no financiadas en la cuenta de gastos de personal:

Tabla 48. Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2023.

CONCEPTO	RECURSOS ADICIONALES BASE PPTAL 2023 (\$)
Sueldos (diferencial salarial y Decreto 1279) Docentes de Carrera	\$ 5.969.189.318
Sueldos (diferencial salarial y Acuerdo 65 de 2016) Docentes Ocasionales	\$ 1.052.950.791
Sueldos (diferencial salarial y Decreto 1279) Docentes de Carrera	\$ 420.997.532
Sueldos (diferencial salarial) Administrativos Planta y Transitorios	\$ 585.552.866
Sueldos (diferencial salarial) Trabajadores Oficiales	\$ 10.302.602
TOTAL	\$ 8.038.993.109

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: *En este punto es importante mencionar que los recursos de base presupuestal de las vigencias anteriores indexados cubren las asignaciones salariales del personal que también son base presupuestal (es decir, las vinculaciones deben contemplar los incrementos generados en la vigencia anterior y a esos valores se les suman los nuevos incrementos salariales propios de la vigencia).*

3.5 Recursos adicionales en el marco del fortalecimiento financiero de las instituciones de educación superior públicas dispuesto en el artículo 124 de la ley 2294 de 2023

VIGENCIA 2024

Tabla 49. Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2024.

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN FUNCIONAMIENTO	AÑO 2024 (\$)
Funcionamiento	Adición superior al IPC (5% adicional para las IES, que correspondió a un 4,3% adicional al IPC para la UTP)	\$ 8.310.367.038
Total Recursos UTP		\$ 8.310.367.038

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Los recursos descritos en la tabla anterior fueron adicionados al presupuesto de la vigencia 2024 mediante Acuerdo No. 38 del 31 de julio de 2024 del C.S.U. y con su incorporación se alivió el déficit estructural generado por el incremento de la canasta de Educación Superior en Gastos de Personal por concepto de diferencial salarial y de la aplicación del sistema salarial y prestacional docente reglamentado a la fecha por el Decreto 1279 de 2002.

Con la base de cerca de 4 puntos adicionales al IPC, se atendió el crecimiento del gastos en servicios personales derivados del sistema salarial docente y el ajuste adicional del 1,6% a los salarios pactado por el Gobierno con las centrales obreras; permitiendo beneficiar a 258 docentes de Planta, 279 docentes Transitorios, 888 docentes catedráticos (Número de personas sin equivalencia a tiempo completo) y 434 administrativos; lo anterior tal como quedó establecido en el artículo 5 de Acuerdo 57 del 1 de diciembre del 2023, por el cual se aprobó el presupuesto de la Universidad para la vigencia 2024, para atender necesidades indispensables no financiadas en la cuenta de gastos de personal:

Tabla 50. Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2024.

CONCEPTO	RECURSOS ADICIONALES BASE PPTAL 2024 (\$)
Sueldos (diferencial salarial y Decreto 1279) Docentes de Carrera	\$ 3.871.922.023
Sueldos (diferencial salarial y Acuerdo 65 de 2016) Docentes Ocasionales	\$ 926.928.012
Sueldos (diferencial salarial) Docentes de Cátedra	\$ 2.057.118.027
Sueldos (diferencial salarial) Administrativos Planta y Transitorios	\$ 1.400.591.858
Sueldos (diferencial salarial) Trabajadores Oficiales	\$ 53.807.118
TOTAL	\$ 8.310.367.038

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: En este punto es importante mencionar que los recursos de base presupuestal de la vigencia anterior indexados cubren las asignaciones salariales del personal que también son base presupuestal (es decir, las vinculaciones deben contemplar los incrementos generados en la vigencia anterior y a esos valores se les suman los nuevos incrementos salariales propios de la vigencia).

VIGENCIA 2025

Tabla 51. Recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2025.

DESTINACIÓN PPTO	RECURSOS NACIÓN FUNCIONAMIENTO	AÑO 2025 (\$)
Funcionamiento	Cierre de brechas base Presupuestal vigencia 2025 (Adición superior al IPC 3%)	\$ 6.703.904.049
Total Recursos UTP		\$ 6.703.904.049

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Los recursos que se asignaron en el año 2025 a la Universidad Tecnológica de Pereira correspondientes al 3% adicional a la base presupuestal de Funcionamiento por un monto de \$6.703.904.049, fueron adicionados al presupuesto de la Universidad a través del Acuerdo No. 40 del 9 de octubre de 2025 y se destinaron para atender los déficits presupuestales o mayores gastos de personal de la vigencia, por el crecimiento salarial del 1,8 adicional al IPC y para cubrir una parte del incremento derivado del sistema salarial y prestacional docente regulado hoy por el Decreto 1279 de 2002, así:

Tabla 52. Destinación específica recursos adicionales superiores al IPC vigencia 2025.

CONCEPTO	RECURSOS ADICIONALES BASE PPTAL 2025 (\$)
Sueldos (diferencial salarial y Decreto 1279) Docentes de Carrera	\$ 3.916.319.000
Sueldos (diferencial salarial y Acuerdo 65 de 2016) Docentes Ocasionales	\$ 491.472.500
Sueldos (diferencial salarial y nuevos requerimientos) Docentes Catedráticos	\$ 1.090.717.859
Sueldos (diferencial salarial) Administrativos Planta y Transitorios	\$ 1.150.970.599
Sueldos (diferencial salarial) Trabajadores Oficiales	\$ 54.424.091
TOTAL	\$6.703.904.049

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

La inyección de estos nuevos recursos a la base presupuestal de la Universidad permitió aliviar para esta vigencia el déficit estructural generado por la reglamentación citada, la cual es expedida sin fuente de financiación y tiene un alto impacto en los Gastos de Personal.

Para concluir se manifiesta que los recursos reportados en este punto responden a los adicionales a la base presupuestal que pueden ser destinados por la UTP de acuerdo con su concepción y gestión original, para atender sus necesidades de operación no financiadas en la transferencia de la Nación y que corresponden a los crecimientos derivados de la aplicación de normas emitidas por el Gobierno nacional, que dan origen al déficit estructural.

A continuación se presenta el déficit presupuestal de la vigencia 2026 que es resultado del proceso de elaboración del proyecto de presupuesto institucional, el cual no solo incorpora necesidades de personal docente y administrativo, en atención a que se tienen otras necesidades estructurales no cubiertas en las distintas cuentas de la estructura presupuestal de gastos aplicable a la Universidad Tecnológica de Pereira, como lo son:

Adquisición de bienes y servicios: Necesidades en ampliación de cobertura, fortalecimiento y cualificación del personal docente y administrativo, robustecimiento de los procesos de investigación, innovación, internacionalización, desarrollo académico y bienestar universitario

Inversión: mejoramiento de la infraestructura y modernización tecnológica.

Tabla 53. Déficit priorizado vigencia 2026 en el marco de la construcción del proyecto de presupuesto vigencia 2026

PROYECTO DE PRESUPUESTO DE GASTOS INSTITUCIONAL 2026				
DÉFICIT 2026				
DESCRIPCIÓN	Necesidades mínimas No Cubiertas después del Presupuesto Aprobado	Déficit de la Transferencia Nación para atender Aumento Salarial y Decreto 1279, y Déficit reforma tributaria - recursos para inversión	Déficit de la Planta Docente y Administrativa actual no nombrada (No incluye actualización de la misma, ni brechas)	
RUBRO PRESUPUESTAL	DÉFICIT OPERACIONAL VIGENCIA 2026(\$)	DÉFICIT TRANSFERENCIAS Vs CRECIMIENTO REAL VIGENCIA 2026 (\$)*	DÉFICIT PLANTA VIGENCIA 2026 (\$)	DÉFICIT TOTAL VIGENCIA 2026 (\$)
GASTOS DE PERSONAL				
Planta de personal permanente	\$ -	\$ 4.916.041.065	\$ 24.173.935.888	\$ 29.089.976.953
Docentes de Planta		\$ 4.220.661.854	\$ 20.910.624.253	\$ 25.131.286.107
Administrativos de Planta		\$ 695.379.211	\$ 3.263.311.635	\$ 3.958.690.846
Personal supernumerario y planta temporal	\$ -	\$ 2.543.299.529	\$ -	\$ 2.543.299.529
Docentes transitorios		\$1.774.414.467		\$ 1.774.414.467
Docentes catedráticos		\$452.612.506		\$ 452.612.506
Administrativos transitorios		\$316.272.556		\$ 316.272.556
TOTAL GASTOS DE PERSONAL	\$ -	\$ 7.459.340.594	\$ 24.173.935.888	\$ 31.633.276.482
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS				
Maquinaria y equipo	\$ 2.594.041.927			\$ 2.594.041.927
Activos fijos no clasificados como maquinaria y equipo	\$ 26.725.996			\$ 26.725.996
Materiales y suministros	\$ 547.983.841			\$ 547.983.841
Adquisición de servicios	\$ 2.893.033.091			\$ 2.893.033.091
TOTAL GASTOS GENERALES	\$ 6.061.784.855	\$ -	\$ -	\$ 6.061.784.855
TRANSFERENCIAS				
Transferencias Corrientes	\$ 4.171.662.853,00			\$4.171.662.853,00

TOTAL TRANSFERENCIAS	\$ 4.171.662.853	\$ -	\$ -	\$ 4.171.662.853
TOTAL FUNCIONAMIENTO	\$ 10.233.447.708	\$ 7.459.340.594	\$ 24.173.935.888	\$ 41.866.724.190
INVERSIÓN				
Excelencia académica para la formación integral	\$ 382.668.201			\$ 382.668.201
Creación, gestión y transferencia del conocimiento	\$ 480.337.052			\$ 480.337.052
Gestión del contexto y visibilidad nacional e internacional	\$ 404.999.854			\$ 404.999.854
Gestión y sostenibilidad institucional	\$2.000.926.158,00	\$6.386.794.741,00		\$ 8.387.720.899
Bienestar institucional, calidad de vida e inclusión en contextos universitarios	\$ 811.317.805			\$ 811.317.805
TOTAL INVERSIÓN	\$ 4.080.249.070	\$ 6.386.794.741	\$ -	\$ 10.467.043.811
TOTAL NECESIDADES	\$ 14.313.696.778	\$ 13.846.135.335	\$ 24.173.935.888	\$ 52.333.768.001
(Funcionamiento + Inversión)				

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Nota: *De acuerdo con las prioridades establecidas en el Art. 10 del Estatuto Presupuestal, se prevé soportar el déficit de la Transferencia Nación para atender Aumento Salarial y Decreto 1279 con nuevos recursos nación que sean certificados para universidad en la próxima vigencia

3.6 Análisis de impacto financiero del plan de formalización laboral UTP

3.6.1 Marco procedimental

En cumplimiento del artículo 2.5.4.5.5 del Decreto 0391 de 2025, la Universidad Tecnológica de Pereira aplicó la metodología establecida en su Procedimiento institucional 131-DEF-02, denominado "Programación, elaboración y aprobación del proyecto de presupuesto institucional para la vigencia", para la elaboración del análisis del impacto financiero del Plan de Formalización Laboral.

En el marco de dicho procedimiento, la viabilidad presupuestal es entendida como el cupo o espacio en términos de recursos disponibles que debe responder a condiciones fundamentales:

- Disponibilidad de recursos en la cuenta del gasto específico requerido (gastos de personal).
- Recursos a la base permanentes en el tiempo para la financiación de los nuevos cargos, en atención a que el caso particular de plantas de personal, la unidad de tiempo de la fuente debe ser equivalente al gasto: el espacio presupuestal no corresponde a la foto del momento, sino que debe garantizar capacidad de pago por 20 o más años, dado que el compromiso con los nuevos funcionarios es hasta su jubilación.
- Cumplimiento de los requisitos legales, contemplando la normatividad interna y externa aplicable a la vinculación de personal administrativo y docente, en concordancia con lo establecido por el Ministerio de Educación, a través del artículo 2.5.4.5.5 del Decreto 0391 de 2025.
- Desarrollo y cumplimiento del estatuto presupuestal de la Universidad Tecnológica de Pereira, en especial en lo concerniente a los principios presupuestales, resaltando el principio de programación integral el cual establece que cualquier gasto que se vaya a ejecutar, deberá contemplar a su vez los gastos de inversión, funcionamiento y las obras complementarias que las exigencias técnicas y administrativas demanden como necesarios para su ejecución y operación.

Las actividades del procedimiento que fundamentaron el concepto de viabilidad financiera para el Plan de Formalización Laboral se describen a continuación:

Tabla 54. Actividades del Procedimiento 131-DEF-02 aplicadas en la elaboración del análisis del impacto financiero del Plan de Formalización Laboral.

No.	Actividad del Procedimiento 131-DEF-02	Relevancia para la Viabilidad Financiera
1	Normas internas y externas vigentes que afecten la programación del presupuesto y la formulación y viabilidad financiera del plan de formalización laboral de la UTP.	<p>Marco normativo externo: Constitución Política, Ley 30/1992, Ley 1955/2019, Ley 2294/2023, Decreto 0391/2025</p> <p>Remuneraciones salariales personal de planta: Decreto 1279 de 2002, Decreto 1045 de 1978</p> <p>Normatividad interna: Acuerdo 22 de 2004, Resolución de Rectoría No. 2229 el 14 de marzo de 2022</p>
6	Establecer criterios para la proyección de ingresos y gastos (parámetros de proyección) y parametrizar la herramienta tecnológica.	Definición de supuestos macroeconómicos: IPC estimado, incremento salarial, Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), factor prestacional Decreto 1279/2002.
19	Estimar los ingresos nación según las cuentas que correspondan.	Proyección de transferencias: Art. 86 Ley 30 (base \$272.139,3 MM), recursos adicionales al IPC (Art. 183 Ley 1955) y Art. 124 Ley 2294/2023.
22	Estimar los Gastos de Funcionamiento: Personal, Adquisición de Bienes y Servicios, Transferencias, entre otros.	Proyección del costo incremental de nómina por cargos nuevos: planta permanente \$163.727,7 MM, que incluye \$14.071,9 MM por formalización laboral.
24	Revisar información histórica sobre el comportamiento de los gastos y ejecución de la vigencia corriente.	Análisis histórico 2013-2024: incremento real de gastos de personal supera el IPC en promedio
25	Contrastar la proyección de ingresos frente a la estimación de gastos, atendiendo el principio de equilibrio.	Verificación del equilibrio presupuestal. Presupuesto total 2026 proyectado: \$443.493,4 MM. Funcionamiento representa 95,5% del gasto total.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

3.6.2 Supuestos macroeconómicos contemplados para la proyección

Los principales supuestos aplicados en la elaboración del concepto de viabilidad financiera fueron los siguientes:

Tabla 55 Supuestos financiero y macroeconómicos aplicados en el análisis de impacto financiero aplicado al Plan de Formalización Laboral UTP.

Variable	Supuesto Aplicado	Fuente / Referencia
IPC proyectado	4,5% para la vigencia 2026.	Banco de la República - MHCP
Incremento salarial total gastos de personal	6,4% Incremento salarial empleados (IPC + 1,9 %)	Escenario macroeconómico Gobierno Nacional
Factor prestacional docente	Aplicado sobre salario base según categoría docente (Decreto 1279/2002).	Estatuto Docente UTP - Dec. 1279/2002
Transferencias nacionales Art. 86 Ley 30	Base presupuestal \$272.139,3 MM para 2026, con incremento del 4,4% frente a 2025.	Ministerio de Educación Nacional
Recursos adicionales al IPC (Art. 183 Ley 1955/2019)	Asignados y confirmados por el Gobierno Nacional.	MEN - Acuerdos Mesa de Diálogo SUE
Recursos propios	\$166.921,8 MM proyectados para 2026 (incremento 12,6% frente a 2025). No destinados a nómina permanente por volatilidad.	Acuerdo No. 22/2004 - Estatuto Presupuestal UTP
Horizonte temporal de la viabilidad	Capacidad de pago garantizada por 20 o más años, dado que el compromiso con los nuevos funcionarios es hasta su jubilación.	Presentación UTP - Febrero 2026

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

3.6.3 Estructura presupuestal y fuentes de financiación

En el marco de la construcción del presupuesto 2026 de la Universidad Tecnológica de Pereira, se proyectaron los desagregados por fuente de financiación. Para la proyección de ingresos se aplicaron tres parámetros establecidos en el procedimiento: el Escenario Macroeconómico del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP (aplicado a transferencias recursos Nación, tasas y venta de bienes y servicios), el Comportamiento Histórico de los ingresos (para las tasas y derechos administrativos) y condiciones del mercado de capitales (para los rendimientos financieros).

ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

Criterios de proyección de ingresos

		Parámetros a aplicar en la Proyección de Ingresos				
		Escenario Macroeconómico MHCP	Comportamiento Histórico de los ingresos	Condiciones del mercado de Capitales		
I N G R E S O S	INGRESOS CORRIENTES	INGRESOS NO TRIBUTARIOS	<ul style="list-style-type: none"> Transferencia recursos de la Nación Tasas y derechos administrativos Venta de bienes y servicios 	✓	✓	✓
				✓	✓	✓
				✓	✓	✓
	RECURSOS DE CAPITAL	RENDIMIENTOS FINANCIEROS	✓	✓	✓	
		RECUPERACIÓN DE CARTERA	✓	✓	✓	
		RECURSOS DEL BALANCE	N.A.	N.A.	N.A.	

SOCIALIZACIÓN EJERCICIO DE CONSTRUCCIÓN ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO Vigencia - 2025

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

Para la vigencia 2026, el presupuesto institucional asciende a \$443.493,4 millones, de los cuales \$276.571,6 millones corresponden a aportes de la Nación, calculados con un incremento del 4,4% sobre la base nación de 2025. Los recursos propios, se proyectaron en \$166.921,8 millones con incremento del 12,6% con respecto a la vigencia 2025. Lo anterior, representa una participación de Recursos Nación del 62,4% y Recursos Propios del 37,6%.

De las transferencias de la nación, el 97,2% corresponde a funcionamiento, el 1,0% a concurrencia y el 1,8% a inversión.

Para la proyección de los gastos de personal, se consideró como variable principal el Incremento Salarial Estimado, que para 2026 se proyectó en el 6,4% total, a partir de un IPC estimado por el MHCP del 4,5%.

Respecto del análisis para el plan de formalización laboral, se revisaron las distintas fuentes de financiación establecidas en el artículo 2.5.4.5.5 del Decreto 0391 de 2025, verificando aspectos mencionados anteriormente, como lo son:

- Disponibilidad de recursos en la cuenta del gasto específico requerido.

- Recursos a la base permanentes en el tiempo para la financiación de los nuevos cargos.
- Excluir recursos de carácter puntual y/o con destinación específica para la certificación de la viabilidad presupuestal, lo anterior en atención a su volatilidad, compromisos ya adquiridos y rigidez para su ejecución en gastos de personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron las siguientes fuentes de financiación como viables para el desarrollo del ejercicio:

Tabla 56. Resumen de fuentes de financiación definidas en el Decreto 0391 de 2025.

Fuente de financiación	Estado según Decreto 0391	Observación institucional UTP
Recursos adicionales al IPC (Art. 183 Ley 1955/2019)	Disponible por Ley	Recursos a la base presupuestal de funcionamiento adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) asignados por el Gobierno nacional de los que trata el Artículo 183 de la Ley 1955 de 2019, a partir de la vigencia 2026
Aportes Art. 86 Ley 30/1992	Disponible por Ley	Fuente principal de la UTP. Requiere reforma estructural al financiamiento IES para absorber nuevos cargos.
Recursos PND (Art. 124 Ley 2294/2023)	Disponible por Ley	Recursos de vigencia 2025-2026 orientados al fortalecimiento del empleo público en los planes autorizados por el Consejo Superior Universitario

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

En este sentido, desde la universidad se emplearon estrategias internas que permiten el direccionamiento de estos recursos adicionales a la base de funcionamiento, para su incorporación y ejecución en el plan de formalización laboral institucional:

Docentes:

- Recursos del Plan Integral de Cobertura destinados al fortalecimiento de los programas nuevos de pregrado, autorizados y viabilizados financieramente por el Consejo Superior Universitario (C.S.U), para los cuales los estudios técnicos y financieros contemplaron necesidades en gastos de personal de planta.

- Vacantes correspondientes a compromisos adquiridos por el C.S.U. en las vigencias 2024 - 2025 para el fortalecimiento de programas académicos de pregrado. Lo anterior, en atención a que en los estudios de viabilidad técnica y financiera que soportaron la apertura de estos programas, fueron contempladas necesidades de docentes de planta.
- Recursos liberados por jubilaciones recientes de docentes de planta durante la vigencia 2025, de acuerdo a la recopilación de necesidades de presupuesto.

Administrativos:

- Recursos derivados de cargos vacantes en la planta de personal vigente, ajustados a la configuración actual de niveles y grados establecida en la planta globalizada.

En la siguiente tabla se consolida y describen las distintas fuentes de financiación que soportan la formulación e implementación del plan de formalización laboral de la UTP:

Tabla 57. Resumen de fuentes de financiación que soportan la formulación e implementación del Plan de Formalización Laboral de la UTP.

Fuente de Financiación	Descripción	Estamento al que Financia
Recursos Plan Integral de Cobertura PIC	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos del Plan Integral de Cobertura destinados al fortalecimiento de los nuevos programas de pregrado, autorizados y viabilizados financieramente por el C.S.U. • Recursos de ampliación de cobertura (PIC - Convencional) 	DOCENTE
Vacantes Compromisos C.S.U 2024-2025	Vacantes correspondientes a compromisos adquiridos por el C.S.U. en las vigencias 2024 - 2025 para el fortalecimiento de programas académicos de pregrado.	
Jubilados Vigencia 2025	Recursos liberados por jubilaciones recientes de docentes de planta durante la vigencia 2025, de acuerdo a la recopilación de necesidades de presupuesto.	
3% Adicional - Capacidad Institucional (Histórico)	Recursos a la base presupuestal de funcionamiento adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) asignados por el Gobierno Nacional.	DOCENTE - ADMINISTRATIVO
Mejoramiento de las Condiciones de Bienestar (PFB)	Recursos a la base presupuestal de funcionamiento adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) asignados por el Gobierno Nacional.	

Vacantes Planta Administrativa Globalizada	Recursos derivados de cargos vacantes en la planta de personal vigente, ajustados a la configuración actual de niveles y grados establecida en la planta globalizada.	ADMINISTRATIVO
--	---	----------------

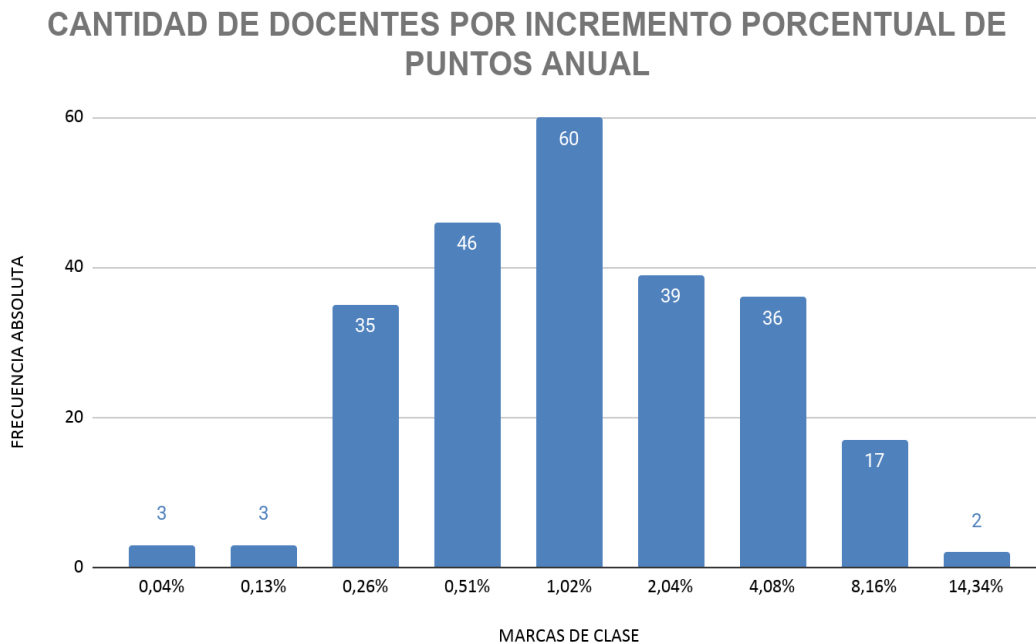
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

3.7 Metodología empleada para el análisis de impacto financiero del plan de formalización laboral

Docentes

La metodología para determinar la viabilidad financiera del plan de formalización docente, parte de la naturaleza propia del costeo de un docente de planta en la Universidad. En atención a la aplicación del Decreto 1279 de 2002 y del Acuerdo 65 de 2016 del C.S.U., se realiza una trazabilidad histórica del crecimiento de los puntos para cada uno de los docentes de planta y transitorios de la universidad; y en este sentido, siguiendo la tendencia de los datos, se elabora un modelo matemático de pronóstico de crecimiento de puntos, el cual agrupa y caracteriza a los docentes en categorías que obedecen a los incrementos porcentuales anuales.

Ilustración 44 Histograma con relación de cantidad de docentes vs incrementos porcentuales anuales de puntos.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

El anterior análisis es fundamental, puesto que el salario de los docentes de planta no es estático durante el año debido al reconocimiento de puntaje salarial en el marco de las disposiciones del decreto 1279 de 2002; por esta razón, en la planificación del presupuesto se deben anticipar estos aumentos, a fin de reservar el recurso necesario para atender esta dinámica. El mismo concepto se aplicaría para los nuevos docentes a vincular en planta dentro del plan de formalización laboral, dado que la viabilidad requerida para su sostenibilidad no se mantiene constante en el tiempo, en razón a que los incrementos salariales, los puntos adicionales por productividad y formación académica actúan en el presupuesto indexando el gasto como un interés compuesto.

En este sentido, los análisis estadísticos que permitan realizar estimaciones con un margen de error bajo de los incrementos de los puntos y el salario de los docentes indexado en el tiempo, cobra gran relevancia y constituye un aspecto fundamental que permite determinar la viabilidad financiera del plan de formalización laboral de la universidad, lo anterior, en pro de garantizar la sostenibilidad institucional a corto, mediano y largo plazo.

En lo que respecta a los recursos liberados por jubilaciones recientes de docentes, un elemento central del concepto de viabilidad es la determinación del costo promedio por cargo docente de tiempo completo.

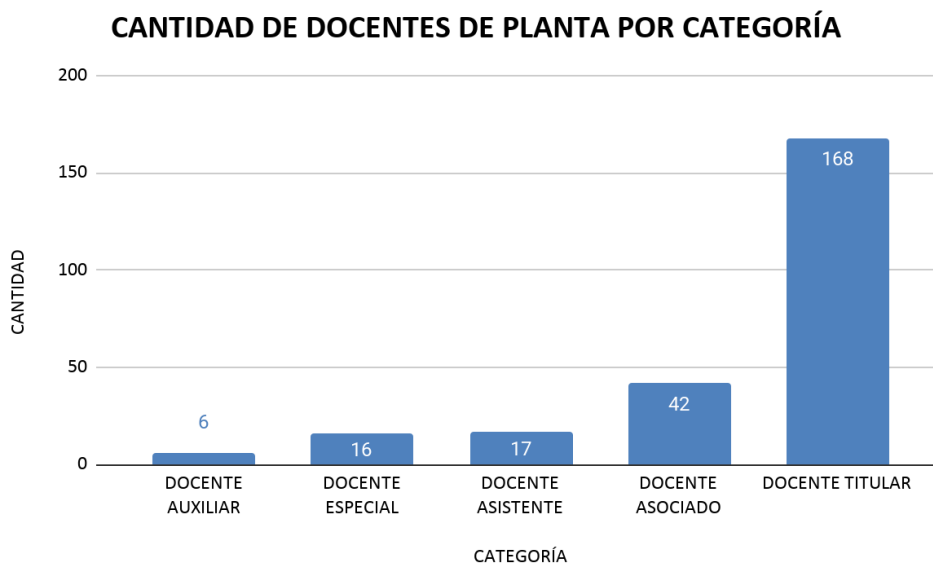
Para ello se realizó una caracterización del comportamiento de los puntos salario y el costo promedio anual de un docente de planta en la Universidad tecnológica de Pereira discriminado por categoría.

Paso 1. Base de referencia: análisis costo promedio docentes de planta y transitorios discriminado por categoría y dedicación

Docentes de planta

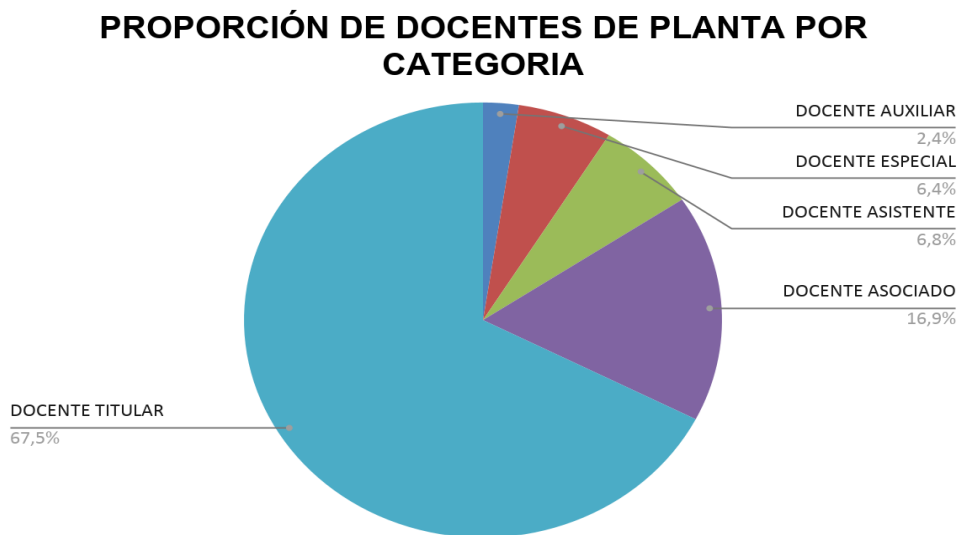
La cantidad de docentes de planta por cada categoría puede variar significativamente entre ellas, es por ello que el puntaje y costo global promedio de todos los docentes difiere del promedio de cada categoría, en este sentido se presenta de manera gráfica la cantidad de docentes por categoría registrados en la nómina de diciembre de 2025:

Ilustración 45. Cantidad de docentes de planta discriminado por categoría.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Ilustración 46. Proporción de docentes de planta discriminados por categoría.



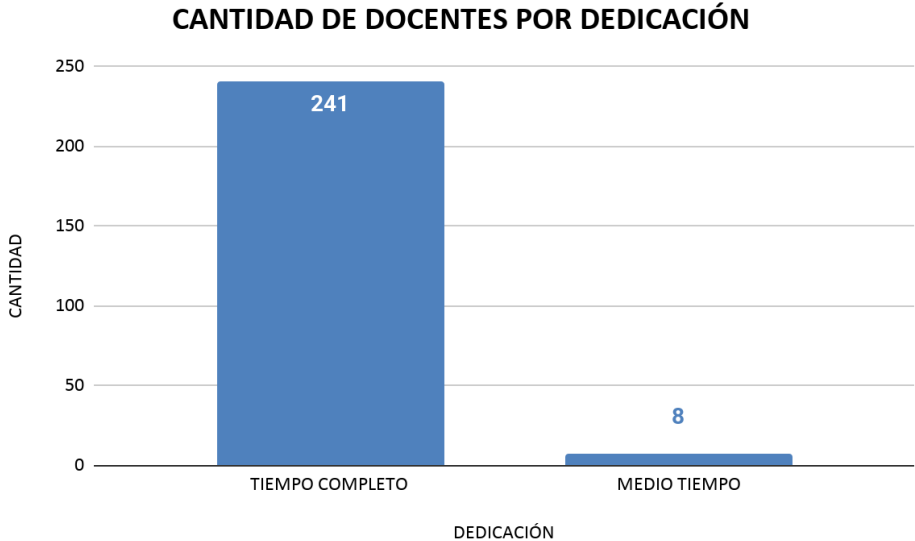
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Nota: Datos registrados en la nómina de diciembre de 2025

Como se puede evidenciar en los gráficos anteriores, más del 65% de los docentes de planta se encuentran categorizados como docentes titulares, esto representa 168 docentes del total de 249 docentes de planta vinculados en diciembre de 2025.

En lo referente a la dedicación, más del 96% de los docentes de planta tienen un cargo de tiempo completo, mientras que tan solo el 3,2% de esta planta docente desarrolla un cargo de medio tiempo.

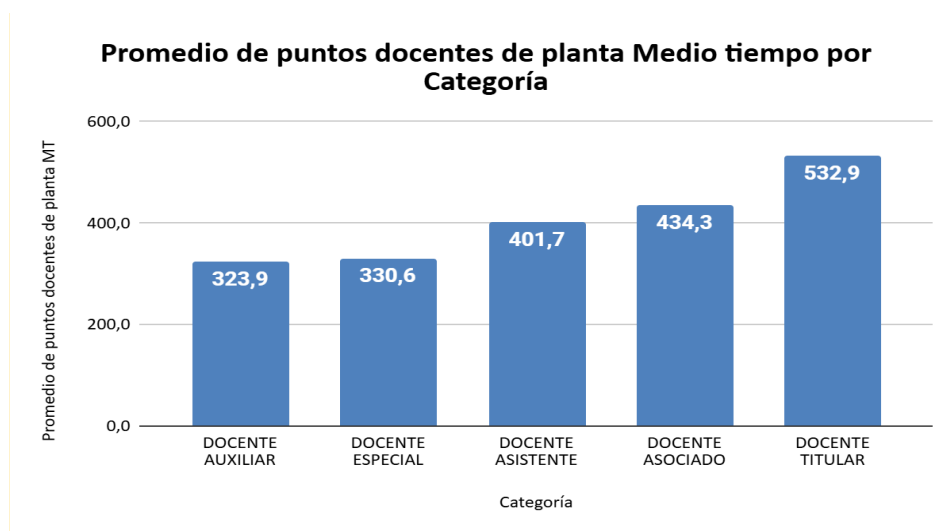
Ilustración 47. Cantidad de docentes de planta discriminado por dedicación.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

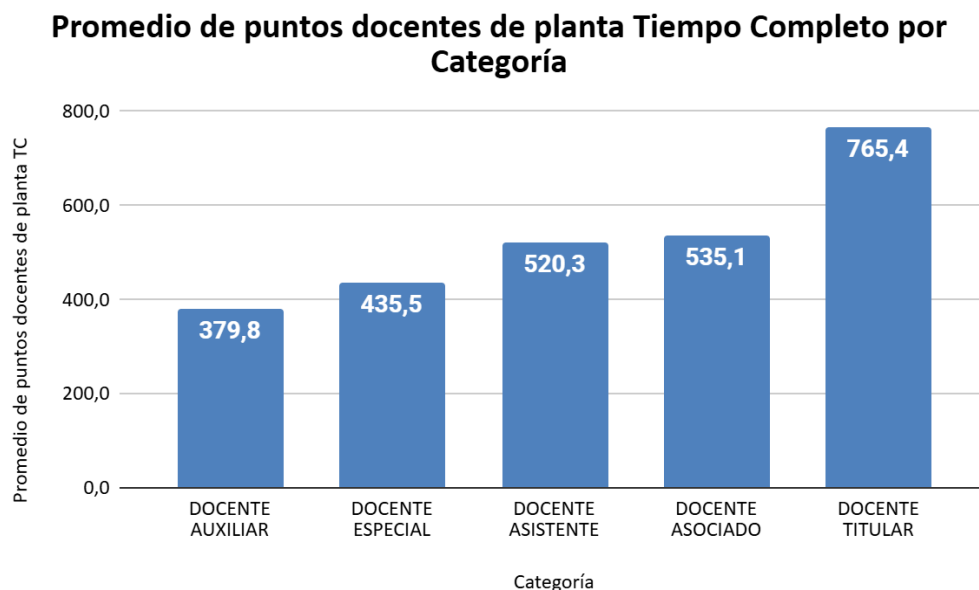
En relación con los puntos salario promedio de los docentes de planta, discriminadas por dedicación y categoría, su comportamiento se ilustra en los siguientes gráficos:

Ilustración 48. Promedio de puntos salario docentes de planta con dedicación de Medio Tiempo discriminado por categoría.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

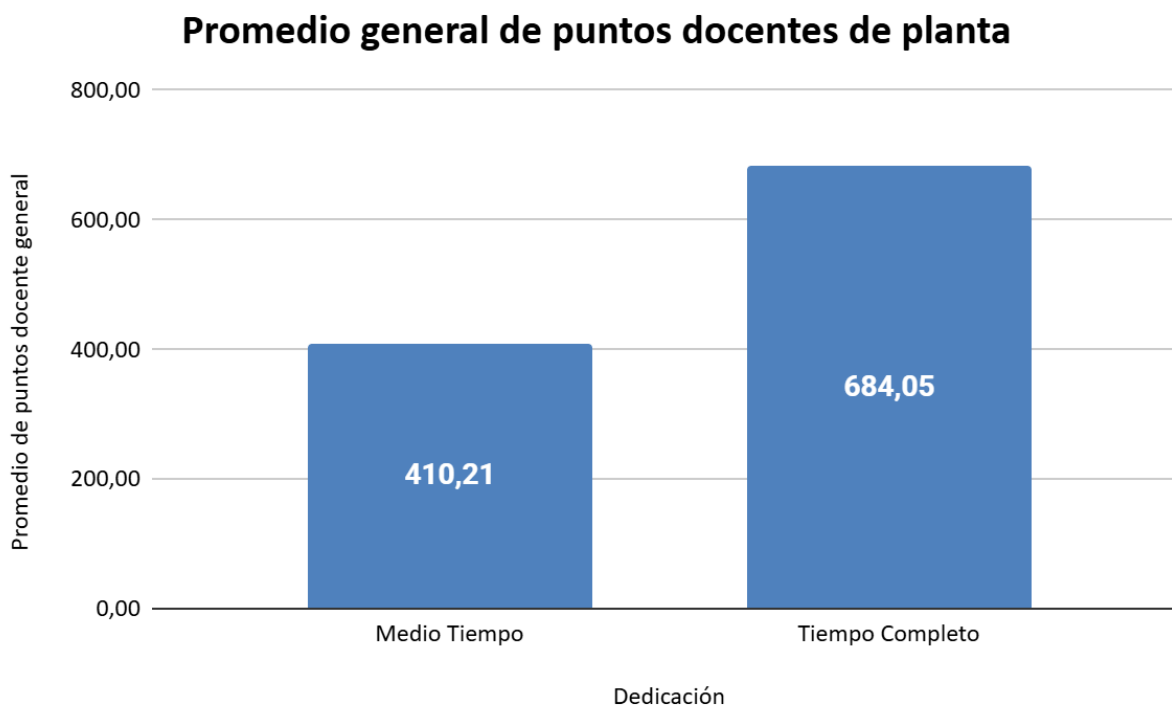
Ilustración 49. Promedio de puntos salario docentes de planta con dedicación de Tiempo completo discriminado por categoría



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

En relación con el promedio general de puntos docentes, sin distinción de categoría, se presenta la ilustración en el gráfico subsiguiente.

Ilustración 50. Promedio de puntos salario docentes de planta sin distinción de categoría, discriminado por dedicación



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

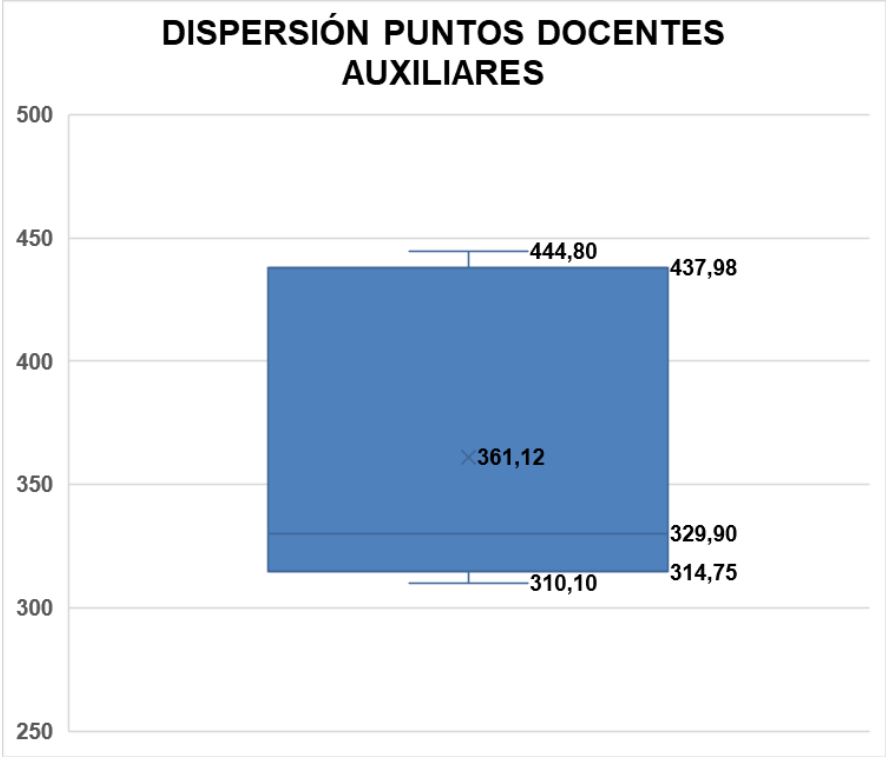
En lo que respecta el costo anual de los docentes de planta, discriminado por categoría, vale la pena realizar la observación referente a la normatividad aplicable para el reconocimiento salarial de estos funcionarios

En atención a que el salario básico mensual de los docentes de planta de las universidades estatales del país no es estático durante toda la vigencia, lo anterior en concordancia con lo consignado en el capítulo III del decreto 1279 de 2002, donde se establece modificaciones de los puntos salariales para los docentes de planta de universidades estatales, para efectos prácticos del ejercicio, el costo anual de los docentes se elaboró con el puntaje que registraron en la nómina de diciembre de 2025.

Por otro lado, es importante precisar que en cada categoría existe una dispersión significativa entre los datos, esto quiere decir que no necesariamente la categoría del docente está directamente correlacionada con la cantidad de puntos reconocidos, puesto que la misma se encuentra asociada a la productividad y formación del funcionario, más que de la categoría, lo anterior en el marco del decreto 1279 y la valoración realizada por el CIARP, esto quiere decir, por ejemplo que un docente asistente puede tener un puntaje mayor que el de un docente titular.

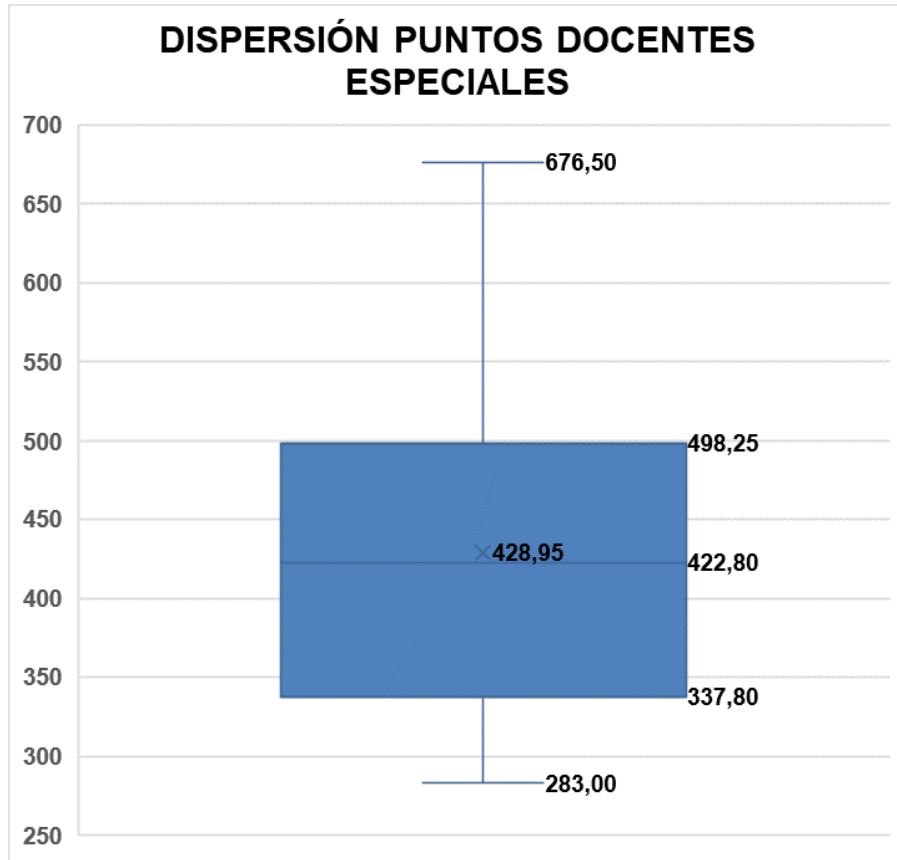
Con el objetivo de representar esta dispersión, se incluyen los siguientes diagramas de cajas y bigotes (Boxplot) para cada categoría, lo cual facilita la visualización de la distribución de los datos numéricos a través de sus cinco medidas descriptivas principales: mínimo, primer cuartil (Q1), mediana (Q2), tercer cuartil (Q3) y máximo. Esto permite identificar valores atípicos y la simetría de los datos para cada categoría:

Ilustración 51. Dispersión puntos salario docentes de planta con categoría auxiliar.



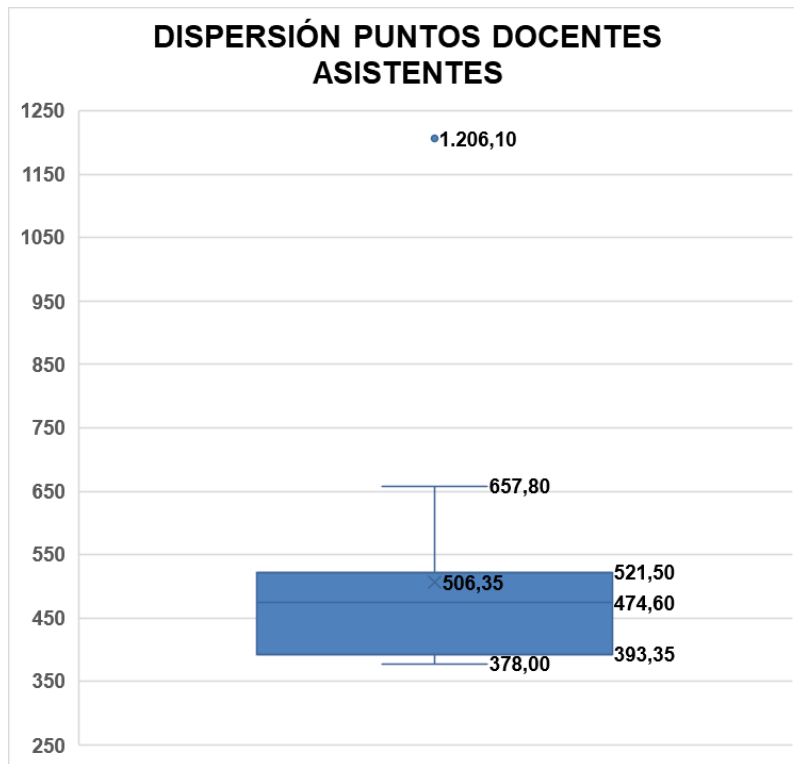
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Ilustración 52. Dispersión puntos salario docentes de planta con categoría especial.



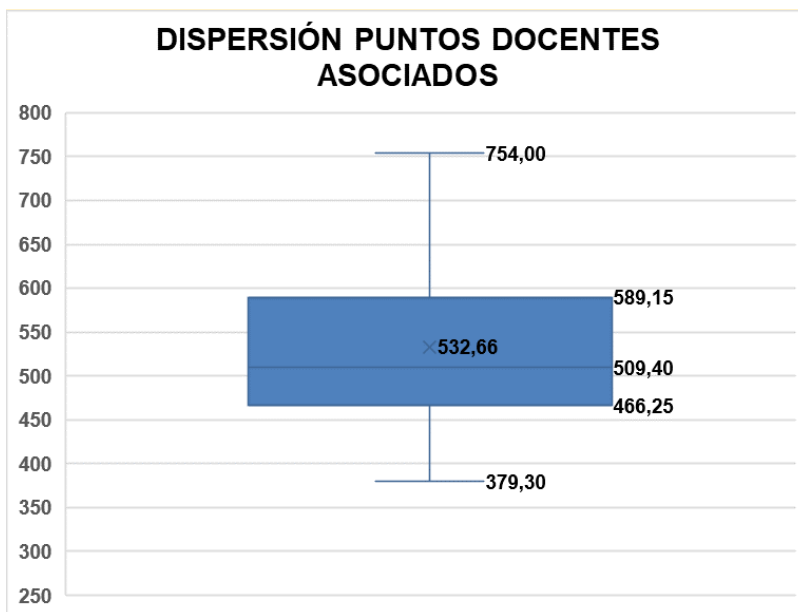
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Ilustración 53. Dispersión puntos salario docentes de planta con categoría asistente.



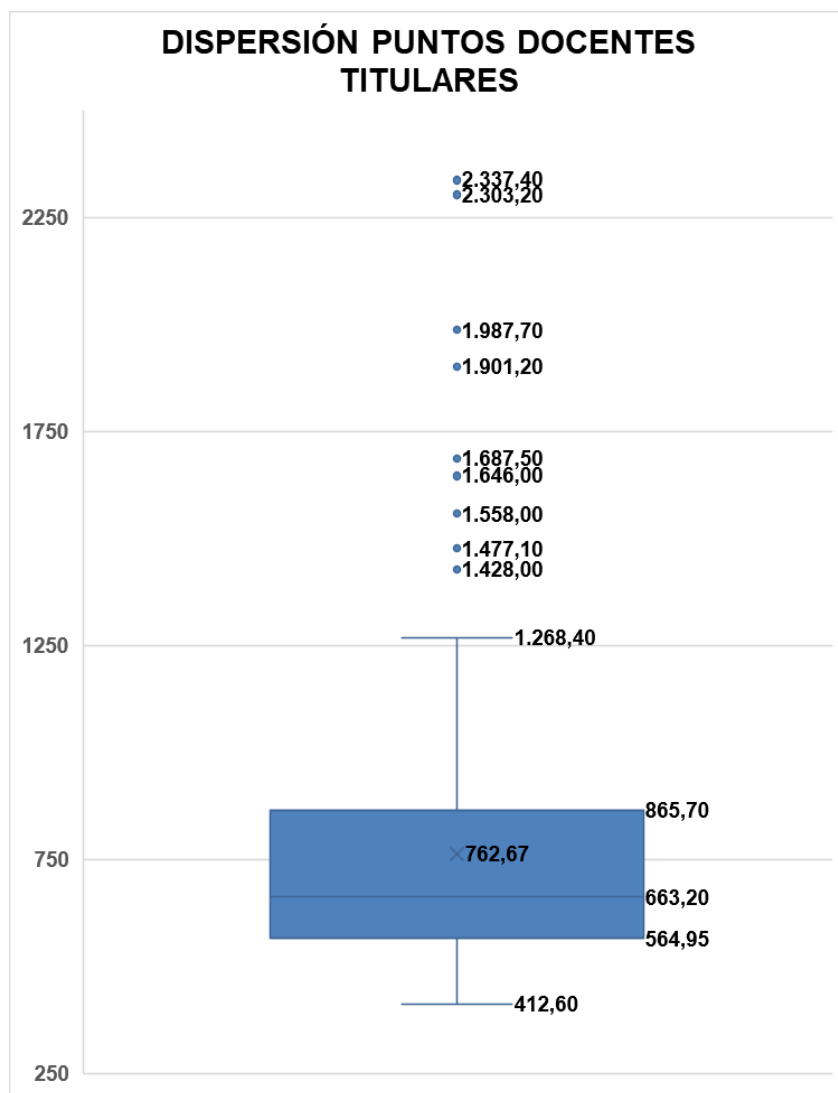
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Ilustración 54. Dispersión puntos salario docentes de planta con categoría asociado.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Ilustración 55. Dispersión puntos salario docentes de planta con categoría titular



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Para el cálculo del costo promedio de los docentes de planta discriminado por categoría, se emplearon las siguientes variables macroeconómicas e indicadores económicos que incidieron en la ejecución de gastos de personal en la vigencia 2025:

Tabla 58. Parámetros y variables macroeconómicas empleados para cálculo de costos promedios anuales de docentes de planta

Base para establecer el incremento de los servicios personales		Indicador	
Variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor 2025 (IPC) (Dato diciembre de 2024 de acuerdo a información publicada por el DANE)		5,20%	
Incremento Salarial Estimado = IPC + 1,8%		7,00%	
Valor 2024	Variable o Concepto	Incremento Proyectado	Valor 2025
Valores a considerar para proyección de la nómina			
1.300.000	Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) - (2,75% adicional IPC)	9,50%	\$ 1.423.500
162	Auxilio de transporte	23,46%	\$ 200.005
142.578	Subsidio de Alimentación	7,00%	\$ 152.558,46
2.592.594	Base Sub. Alimentación	7,00%	\$ 2.774.076
2.592.594	Base Sub. Bonif. Servicios Empleados Públicos	7,00%	\$ 2.774.076
2.552.118	Base Sub. Bonif. Servicios Empleados Públicos Docentes	7,00%	\$ 2.730.766
20.895	Valor del punto (Empleados Públicos Docentes)	7,00%	\$ 22.358

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

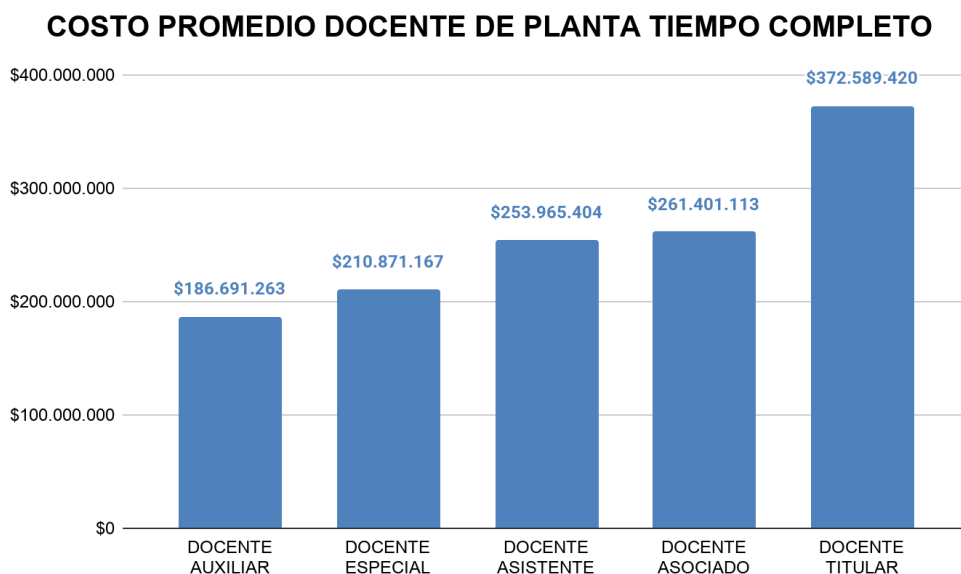
En la siguiente tabla se presenta el costo promedio en la vigencia 2025 por docente de planta discriminado por categoría y dedicación.

Tabla 59. Costo promedio anual por docente de planta discriminado por categoría y dedicación

COSTO PROMEDIO POR DOCENTE		
CATEGORÍA	TC	MT
DOCENTE AUXILIAR	\$186.691.263	\$78.403.653
DOCENTE ESPECIAL	\$210.871.167	\$80.037.819
DOCENTE ASISTENTE	\$253.965.404	\$97.251.034
DOCENTE ASOCIADO	\$261.401.113	\$106.516.113
DOCENTE TITULAR	\$372.589.420	\$129.002.275

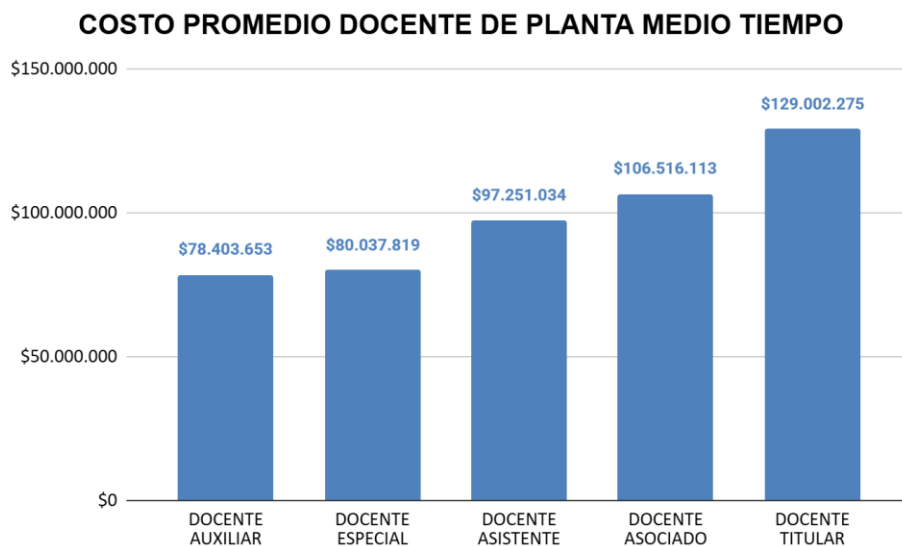
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Ilustración 56. Costo promedio anual por docente de planta de tiempo completo discriminado por categoría.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Ilustración 57. Costo promedio anual por docente de planta de medio tiempo discriminado por categoría.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Es importante precisar que el costeo se efectuó con base a los puntos docente y salario básico registrados en la nómina de diciembre de 2025, adicionalmente los

parámetros y variables macroeconómicas usadas para el cálculo del costo promedio corresponden a los de la vigencia 2025.

En lo referente a el costo promedio general de un docente de planta en la vigencia 2025, sin importar la categoría, el mismo se anexa en la siguiente tabla:

Tabla 60. Costo promedio anual general por docente de planta discriminado por dedicación

PROMEDIO GENERAL POR DOCENTE DE PLANTA	
TC	\$333.302.010
MT	\$100.684.561

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Además de esta caracterización global de los costos promedio para los docentes de planta en la UTP, se utilizó como referente para el cálculo del costo por docente en el marco del plan de formalización laboral la certificación financiera expedida para cada plaza incluida en el concurso docente de la vigencia 2025.

Paso 2 — Base de referencia: concursos docentes TC vigencia 2025

Se tomó como punto de partida el costo con el que se certificaron los concursos docentes TC de la vigencia 2025. A su vez, estos concursos fueron certificados tomando el promedio de puntos correspondiente a la caracterización por programa efectuada por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera para el presupuesto institucional 2025, es decir, se toma el promedio real de puntos que tienen registrados los docentes de planta de cada programa académico; con base en este dato se proyectan los costos asociados y se indexan en el tiempo.

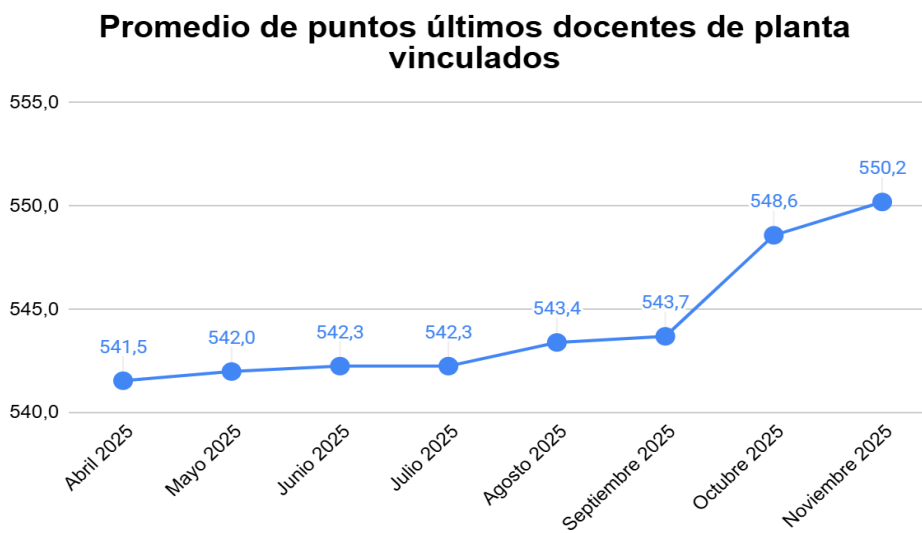
Ilustración 58 Puntos certificados cargos vacantes a cubrir concurso docente 2025.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

Adicional a este análisis, se revisó el comportamiento de los últimos docentes de planta vinculados en la universidad desde agosto de 2021 a la fecha, para lo cual se realizó la trazabilidad en la asignación de puntos de 32 docentes (incorporados a la planta docente entre 2021 y 2025) de tiempo completo, desde su vinculación, obteniendo el siguiente comportamiento en promedio:

Ilustración 59 Tendencia promedio de puntos últimos docentes de planta vinculados en la UTP.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

Teniendo en cuenta el análisis anterior, se determinaron los siguientes parámetros para la proyección del costeo de los cargos a proveer:

Formalización laboral - Jubilados vigencia 2025 – 2026

Tabla 61. Costo promedio docentes

	Costo promedio
Costo promedio docente para formalización laboral 2026 (Jubilados 2025 - 2026)	\$ 300.093.636,00

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Vacantes compromisos C.S.U 2024-2025 (Ingeniería Civil, Ciencias Agrarias y Agroindustria, Ciencias Clínicas, entre otros programas académicos)

Tabla 62. Costo promedio personal docente.

	Costo promedio
Costo promedio personal docente para formalización laboral 2026 (Vacantes compromisos C.S.U 2024 - 2025)	\$318.110.928

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Recursos programas nuevos (Licenciatura en Educación Infantil, Matemáticas y Física)

Tabla 63. Costo promedio personal docente.

	Costo promedio
Costo promedio personal docente para formalización laboral 2026 (Recursos PIC programas nuevos)	\$383.993.086

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Paso 3. Desagregación de los componentes del costo promedio docentes (Apuesta jubilados 2025 - 2026)

La siguiente tabla detalla los componentes salariales y prestacionales que integran el costo promedio de \$300.093.634 por cargo docente TC para la vigencia 2026, tomando como referencia los supuestos macroeconómicos proyectados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), IPC del 4,5% y un incremento salarial pactado con las centrales obreras del 1,9%, para un total de incremento salarial del 6,4%. calculados sobre 597 puntos promedio a un valor del punto de \$23.789.

Tabla 64 Componentes del costo promedio por cargo docente TC.

Variable / Componente de Costo	Valor (\$)	Referencia Metodológica
Asignación mensual base (605 puntos promedio TC x \$22.358/punto)	\$ 14.204.214,00/mes	Valor del punto vigencia 2026: \$22.358
Valor anual (sueldo x 12 meses)	\$ 170.450.568,00	Mes 1
Prestaciones sociales + parafiscales anuales	\$129.643.066,29	Incluye: Bonificación Servicios Prestados, prima de Servicio, prima de vacaciones, prima de navidad, doceavas vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, aportes previsión de pensiones y salud, ARL, caja de compensación familiar e ICBF
COSTO TOTAL ANUAL POR CARGO TC (vigencia 2025)	\$300.093.634	Base de la certificación de viabilidad Formalización laboral - Jubilados vigencia 2025 - 2026

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Paso 4. Proyección a vigencia 2026 y certificación

Tabla 65 Componentes del costo promedio por cargo docente TC.

Concepto	Valor (\$)	Referencia
Costo promedio docente TC — Formalización 2026	\$300.093.636	Base certificación viabilidad
Plazas docentes proyectadas (Decreto 0391/2025)	20 cargos TC	Plan de Gobierno UTP 2026
Recurso total certificado 20 plazas docentes	~\$6.001.872.720	Base de la certificación

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

En atención al presupuesto disponible y considerando el costo promedio de \$300.093.636 por cargo docente TC para la vigencia 2026, es posible certificar la viabilidad financiera para 20 posibles plazas docentes enmarcadas en el Plan de Formalización Laboral. Esta metodología garantiza que el costeo se basa en datos reales de la propia UTP, otorgando solidez técnica y trazabilidad ante cualquier proceso de auditoría o seguimiento de los organismos de control.

3.8 Recursos del Plan de Formalización Laboral — Apropiación inicial 2026

Tabla 66 Tablas resumen recursos formalización laboral.

Estamento / Descripción del Cargo	Apropiación Inicial 2026 (\$)
DOCENTES	
Formalización laboral — Jubilados vigencias 2025-2026	\$ 5.637.998.433
Formalización laboral (recursos adicionales indexados por la Nación)	\$ 363.874.294
Vacantes compromisos C.S.U. 2024-2025 (Ing. Civil, Ciencias Agrarias, Clínicas, otros)	\$ 3.658.275.669
Recursos programas nuevos (Lic. Educación Infantil, Matemáticas, Física)	\$ 2.687.951.604
ADMINISTRATIVOS	

Cargos nuevos planta administrativa a proveer	\$ 1.632.831.427
Formalización laboral (recursos adicionales indexados por la Nación)	\$ 90.968.573
TOTAL APROPIACIÓN INICIAL 2026	\$ 14.071.900.000
DESGLOSE ESPECÍFICO DECRETO 0391/2025	
Formalización laboral docentes (Decreto 0391/2025)	\$ 12.348.100.000
Formalización laboral administrativos (Decreto 0391/2025)	\$ 1.723.800.000
Costo promedio por cargo docente TC — formalización 2026	\$ 300.093.636

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Es importante precisar que, el valor de la viabilidad financiera del Plan de Formalización Laboral, en sentido estricto, conforme al Decreto 0391 de 2025 asciende a \$12.348.100.000 para docentes y \$1.723.800.000 para administrativos. El total de \$14.071.900.000 de apropiación inicial, incluye además recursos para compromisos del Consejo Superior Universitario de vigencias 2024-2025 y programas nuevos autorizados, que hacen parte de otras apuestas y compromisos institucionales en cuanto a fortalecimiento de la planta docente y que se suman a las apuestas del Decreto 0391 de 2025.

3.9 Resultado análisis de impacto financiero del Plan de Formalización Laboral UTP

El análisis evidencia que la Universidad cuenta con recursos recurrentes de funcionamiento suficientes para financiar gradualmente el Plan de Formalización Laboral que se adopte en el marco de la viabilidad presupuestal proyectada desde el presupuesto institucional de la vigencia 2026, bajo las siguientes consideraciones que aseguran la sostenibilidad institucional:

- La implementación será gradual, con metas del 40% al 31 de diciembre de 2026 y del 80% al 31 de diciembre de 2027.
- Los recursos son de carácter recurrente provenientes de transferencias nacionales autorizadas por ley.

- La incorporación de cada cargo estará condicionada a la disponibilidad presupuestal de la vigencia y al principio de equilibrio del Acuerdo No. 22 de 2004.
- Se hace necesario para garantizar la sostenibilidad institucional, efectuar un control en la asignación de nuevos puntos salariales a los docentes vinculados, asegurando que el impacto financiero se encuentre menos o igual del 3% de incremento.
- Para el financiamiento de la propuesta en el escenario propuesto, minimizando el impacto en el tiempo se requiere hacer uso además de la viabilidad financiera certificada, los recursos adicionales correspondientes al 3% adicional, el 50% de los recursos PIC Convencional y el 50% de los recursos para el mejoramiento de las Condiciones de Bienestar (PFB).
- Los recursos destinados a este propósito impactan la viabilidad disponible para soportar otras apuestas que requieren de recursos recurrentes para su atención, como lo son la ampliación de cobertura, el sostenimiento de la nueva infraestructura, el fortalecimiento de la investigación y el bienestar universitario y el desarrollo académico.

Tabla 67 Indexación de ingresos proyección financiera formalización laboral.

Datos en millones de pesos (COP)

Años	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045
Incremento salarial	5,10%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%
ICES	5,10%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%	6,55%
Viabilidad asignada (Jubilados vigencias 2025 - 2026)	\$5.638	\$6.007	\$6.401	\$6.820	\$7.267	\$7.743	\$8.250	\$8.790	\$9.366	\$9.979	\$10.633	\$11.330	\$12.072	\$12.862	\$13.705	\$14.602	\$15.559	\$16.578	\$17.664	\$18.821
Vacantes compromisos C.S.U 2024-2025	\$3.658	\$3.898	\$4.153	\$4.425	\$4.715	\$5.024	\$5.353	\$5.704	\$6.077	\$6.475	\$6.899	\$7.351	\$7.833	\$8.346	\$8.893	\$9.475	\$10.096	\$10.757	\$11.461	\$12.212
Recursos programas nuevos	\$2.688	\$2.864	\$3.052	\$3.251	\$3.464	\$3.691	\$3.933	\$4.191	\$4.465	\$4.758	\$5.069	\$5.401	\$5.755	\$6.132	\$6.534	\$6.962	\$7.418	\$7.904	\$8.421	\$8.973
Recursos decreto formalización laboral	\$364	\$388	\$413	\$440	\$469	\$500	\$532	\$567	\$604	\$644	\$686	\$731	\$779	\$830	\$885	\$942	\$1.004	\$1.070	\$1.140	\$1.215
Cargos planta administrativa a proveer	\$1.724	\$1.837	\$1.957	\$2.085	\$2.222	\$2.367	\$2.522	\$2.688	\$2.864	\$3.051	\$3.251	\$3.464	\$3.691	\$3.933	\$4.190	\$4.465	\$4.757	\$5.069	\$5.401	\$5.754
3% Adicional - Capacidad Institucional (Histórico) - 50%	\$7.567	\$8.063	\$8.591	\$9.154	\$9.753	\$10.392	\$11.073	\$11.798	\$12.571	\$13.394	\$14.271	\$15.206	\$16.202	\$17.263	\$18.394	\$19.599	\$20.883	\$22.250	\$23.708	\$25.261
4 % Ampliación de Cobertura (PIC -	\$3.705	\$3.947	\$4.206	\$4.481	\$4.775	\$5.088	\$5.421	\$5.776	\$6.154	\$6.557	\$6.987	\$7.445	\$7.932	\$8.452	\$9.005	\$9.595	\$10.224	\$10.893	\$11.607	\$12.367

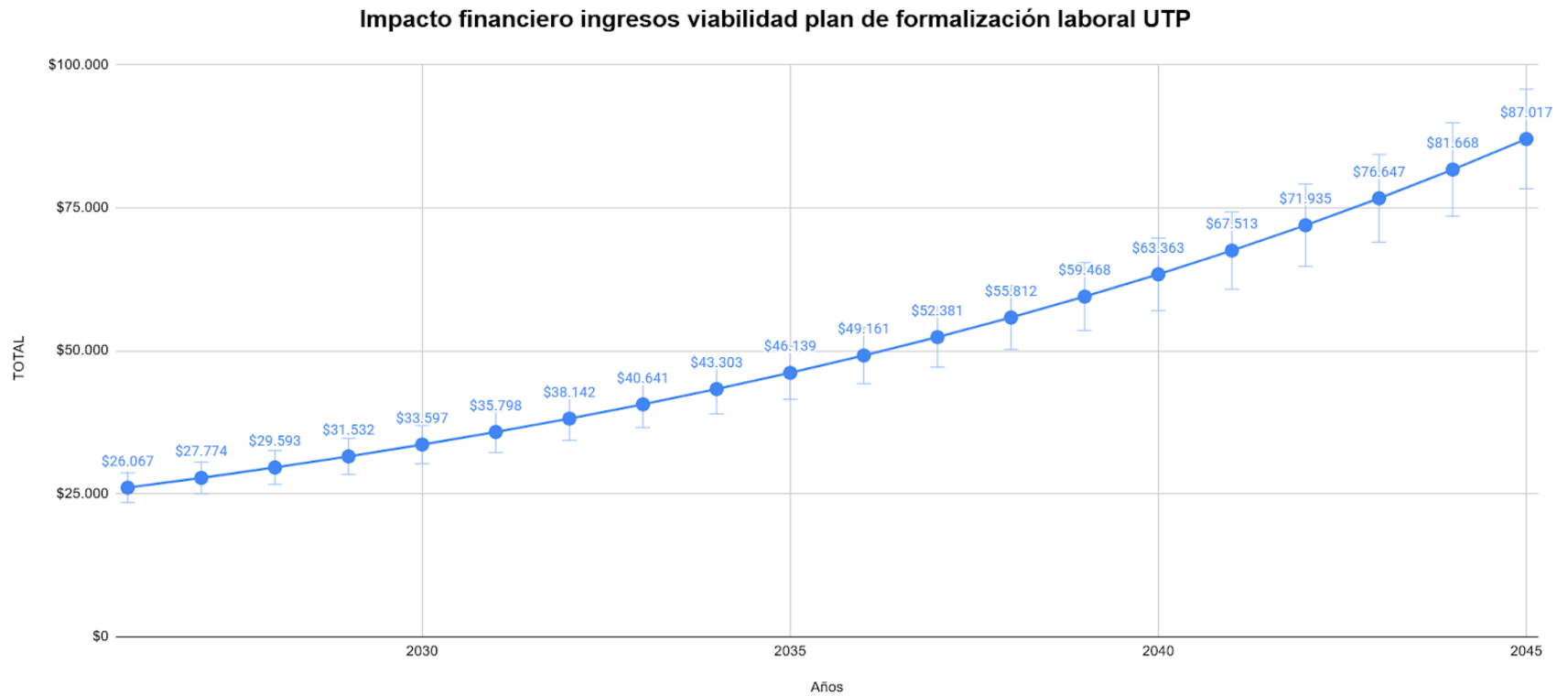
Años	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045
Convencional)-50%																				
1% Mejoramiento de las Condiciones de Bienestar (PFB)	\$723	\$770	\$821	\$875	\$932	\$993	\$1.058	\$1.127	\$1.201	\$1.280	\$1.364	\$1.453	\$1.548	\$1.650	\$1.758	\$1.873	\$1.996	\$2.126	\$2.266	\$2.414
TOTAL	\$26.067	\$27.774	\$29.593	\$31.532	\$33.597	\$35.798	\$38.142	\$40.641	\$43.303	\$46.139	\$49.161	\$52.381	\$55.812	\$59.468	\$63.363	\$67.513	\$71.935	\$76.647	\$81.668	\$87.017

Promedio histórico ICES	6,55%
--------------------------------	-------

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera UTP

Ilustración 60 Impacto financiero ingresos Plan de Formalización Laboral UTP.

Datos en millones de pesos (COP)



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direcciónamiento Económico y Financiero.

Tabla 68 Indexación de gastos proyección financiera formalización laboral.

Años	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045
Incremento puntos docentes de planta	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Incremento salarial	7,00%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%	7,51%
IPC	5,10%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%	5,74%
Viabilidad asignada (Jubilados vigencias 2025 - 2026) FASE - 1	\$ 2.401	\$ 2.653	\$ 2.932	\$ 3.240	\$ 3.580	\$ 3.956	\$ 4.372	\$ 4.831	\$ 5.339	\$ 5.899	\$ 6.519	\$ 7.204	\$ 7.961	\$ 8.797	\$ 9.721	\$ 10.743	\$ 11.871	\$ 13.118	\$ 14.496	\$ 16.019
Viabilidad asignada (Jubilados vigencias 2025 - 2026) FASE - 2	\$ -	\$ 3.601	\$ 3.979	\$ 4.398	\$ 4.859	\$ 5.370	\$ 5.934	\$ 6.558	\$ 7.246	\$ 8.008	\$ 8.849	\$ 9.779	\$ 10.806	\$ 11.941	\$ 13.196	\$ 14.582	\$ 16.114	\$ 17.807	\$ 19.677	\$ 21.745
Vacantes compromisos C.S.U 2024-2025	\$ 3.658	\$ 4.043	\$ 4.467	\$ 4.937	\$ 5.455	\$ 6.028	\$ 6.662	\$ 7.361	\$ 8.135	\$ 8.989	\$ 9.934	\$ 10.977	\$ 12.131	\$ 13.405	\$ 14.813	\$ 16.370	\$ 18.089	\$ 19.990	\$ 22.090	\$ 24.410
Recursos programas nuevos	\$ 2.688	\$ 2.970	\$ 3.282	\$ 3.627	\$ 4.008	\$ 4.429	\$ 4.895	\$ 5.409	\$ 5.977	\$ 6.605	\$ 7.299	\$ 8.066	\$ 8.913	\$ 9.850	\$ 10.884	\$ 12.028	\$ 13.291	\$ 14.688	\$ 16.231	\$ 17.936
Cargos planta administrativa a proveer (FASE 1)	\$ 690	\$ 741	\$ 797	\$ 857	\$ 921	\$ 990	\$ 1.064	\$ 1.144	\$ 1.230	\$ 1.323	\$ 1.422	\$ 1.529	\$ 1.643	\$ 1.767	\$ 1.899	\$ 2.042	\$ 2.195	\$ 2.360	\$ 2.537	\$ 2.727
Cargos planta administrativa a proveer (FASE 2)	\$ -	\$ 1.034	\$ 1.112	\$ 1.195	\$ 1.285	\$ 1.382	\$ 1.485	\$ 1.597	\$ 1.717	\$ 1.845	\$ 1.984	\$ 2.133	\$ 2.293	\$ 2.465	\$ 2.650	\$ 2.849	\$ 3.063	\$ 3.293	\$ 3.540	\$ 3.805

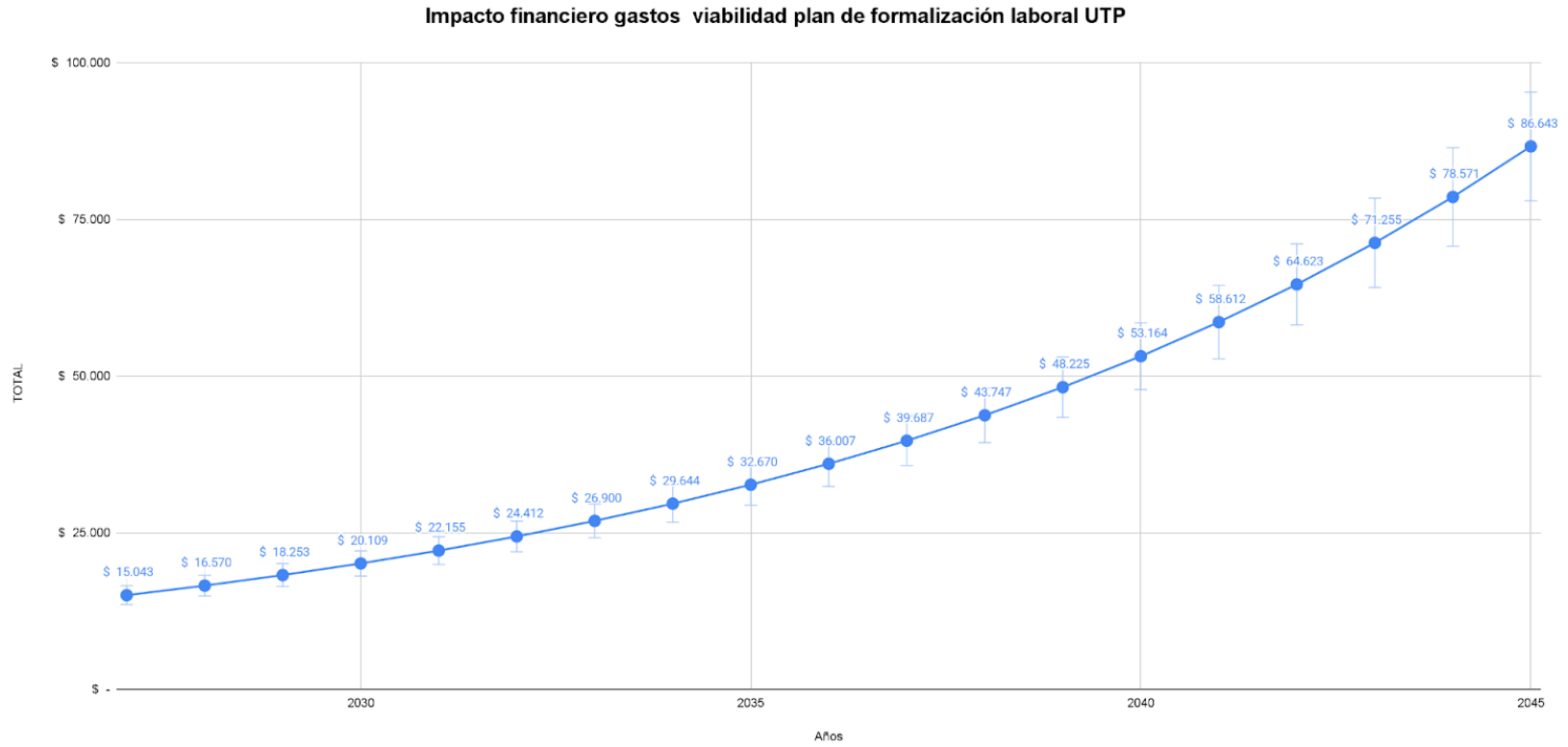
Años	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045
TOTAL	\$ 9.436	\$ 15.043	\$ 16.570	\$ 18.253	\$ 20.109	\$ 22.155	\$ 24.412	\$ 26.900	\$ 29.644	\$ 32.670	\$ 36.007	\$ 39.687	\$ 43.747	\$ 48.225	\$ 53.164	\$ 58.612	\$ 64.623	\$ 71.255	\$ 78.571	\$ 86.643

Promedio histórico IPC	5,74%
Promedio histórico incremento salarial empleados públicos	1,77%
Promedio histórico incremento de puntos docentes de planta	3,00%

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Direccionamiento Económico y Financiero.

Ilustración 61 Impacto financiero gastos viabilidad Plan de Formalización Laboral UTP.

Datos en millones de pesos (COP)



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera – Proceso Dirección Económico y Financiero.