

RUTA DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Paso 1: Espacios de Contextualización

Dar a conocer el Decreto 0391 de 2025 a grupos de interés, así como la situación financiera de la Institución.



1



2

Paso 2: Consolidación de insumos técnicos requeridos para la estructuración del Plan de Formalización Laboral:

- Diagnóstico de necesidades del personal docente y administrativo.
- Análisis del impacto financiero y capacidad Institucional.



3

Paso 3: Participación de las organizaciones Sindicales para la definición de los cargos que harán parte del Plan de Formalización Laboral, de acuerdo con la viabilidad presupuestal aprobada:

- Presentación de metodologías institucionales implementadas y sus resultados a organizaciones sindicales.
- Presentación de propuesta de criterios de priorización de cargos a organizaciones sindicales.
- Presentación de propuesta de criterios de priorización de cargos docentes a Decanos de Facultad.



4

Paso 4: Definición de perfiles de cargos incluidos.

Determinación de los perfiles específicos que formarán parte del Plan de Formalización Laboral.

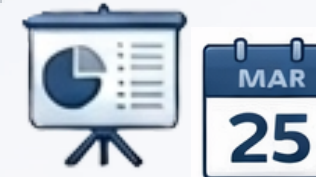


5

Paso 5: Presentación de estudio técnico y avances

Avances del Plan de Formalización Laboral ante el Consejo Superior Universitario.

(Fecha: Marzo 25 de 2026)



6

Paso 6: Aprobación del Plan de Formalización Laboral por parte del Consejo Superior Universitario

Acto final de aprobación por parte del Consejo Superior Universitario.



PASO 2. CONSOLIDACIÓN DE INSUMOS TÉCNICOS ESTRUCTURACIÓN DEL PLA DE FORMALIZACIÓN

INSUMOS:

- Diagnóstico de Necesidades de Planta
 - Personal Docente
 - Personal Administrativo
- Análisis del impacto financiero y capacidad institucional

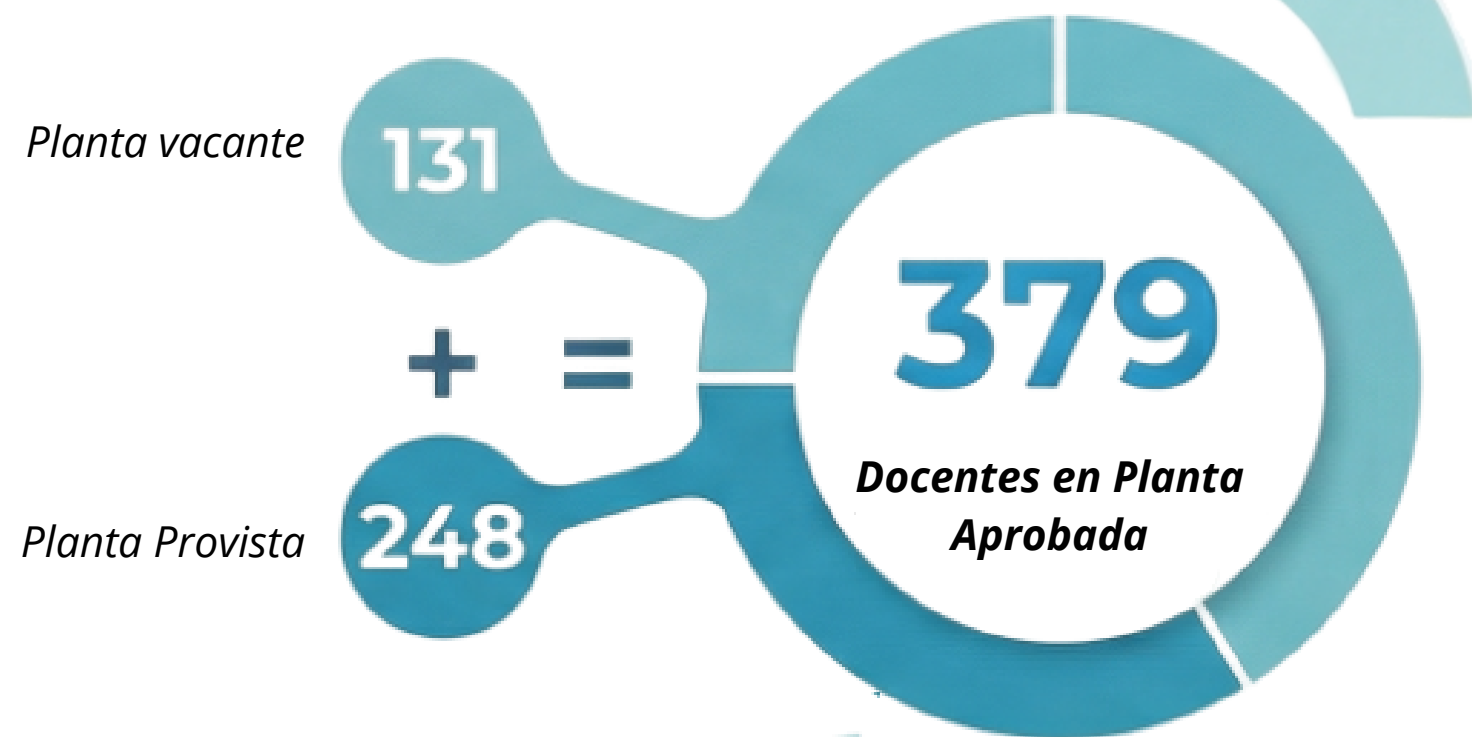
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL DOCENTE

Número de cargos expresados en tiempos completos equivalentes - ETC

Estado Actual y Requerimientos Identificados



Meta Institucional Plan de Cargos Docente

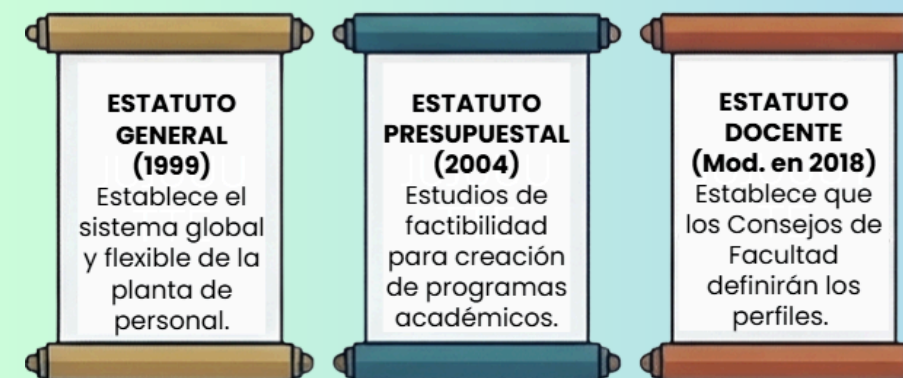


222.5

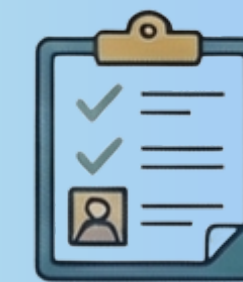
Necesidades Identificadas

Necesidades identificadas en el estudio técnico realizado a **10** facultades y **36** programas académicos.

ACTOS ADMINISTRATIVOS CLAVE (NORMA INTERNA)



NORMATIVA INSTITUCIONAL (REGULACIÓN INTERNA UTP)



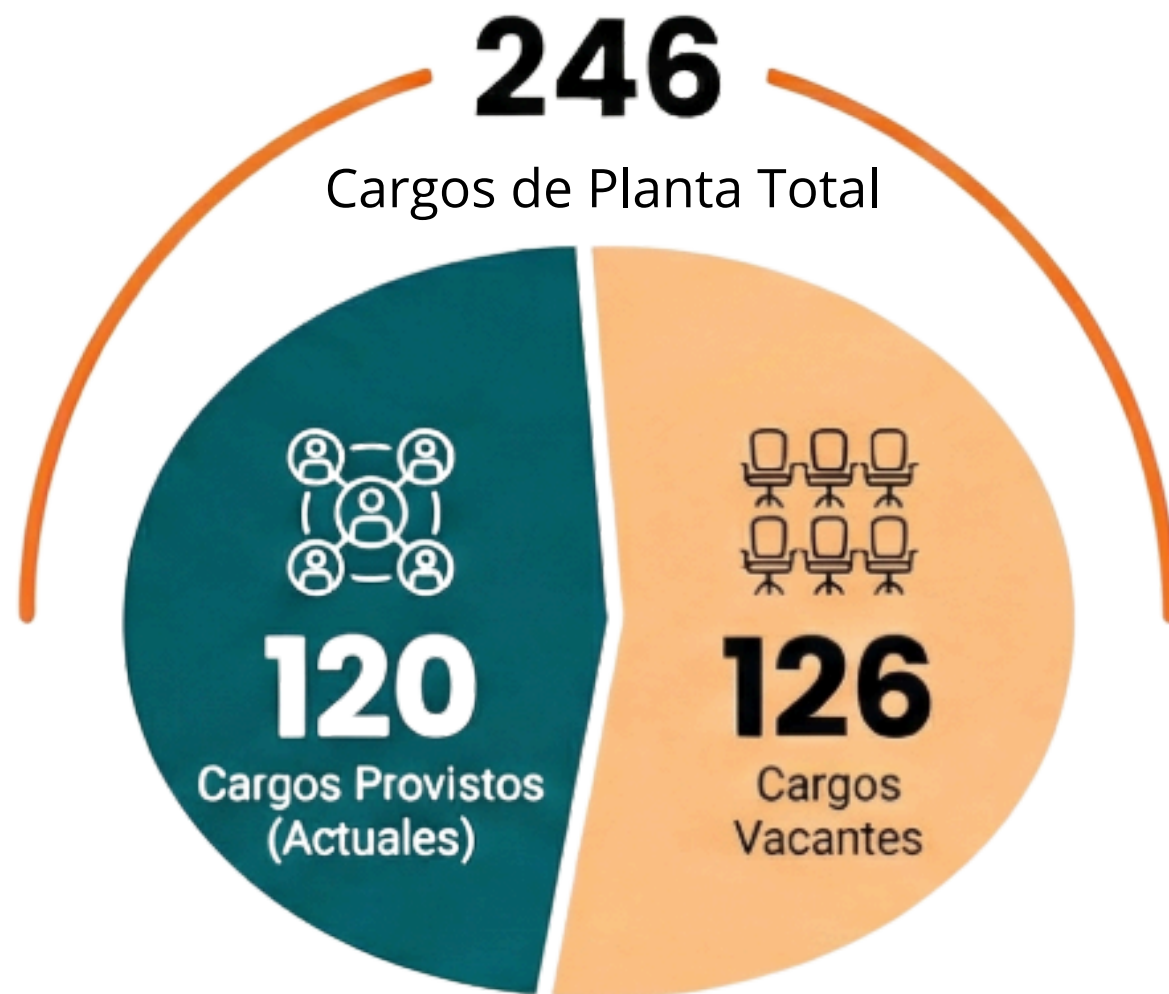
EVALUACIÓN Y APROBACIÓN

El procedimiento evaluación y aprobación de iniciativas (131-DEF-03 V3 del 06-03-2025), establece las actividades a desarrollar para dichos estudios de factibilidad técnica y económica. Esta documentación se soporta en el Acuerdo No. 12 de 2003.

Responsables: Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Estado de la Planta Actual



201
Requerimientos adicionales
Necesidades identificadas bajo la metodología aprobada institucionalmente.

24
Dependencias Intervenidas
74.4% de Avance

Meta Plan de cargos administrativo
(Provistos actuales + requerimientos adicionales)

321

Fundamentos Normativos



Justificación Técnica Obligatoria

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 establecen que las reformas deben motivarse, fundarse en necesidades del servicio y basarse en justificaciones o estudios técnicos.



Directrices DAFP

La responsabilidad del estudio técnico estará en cabeza de la administración del organismo o entidad pública, estableciendo las directrices generales para adelantar el proceso, de conformidad con las políticas, lineamientos y orientaciones impartidas por dicha entidad.



Directrices Internas

El Estatuto Administrativo (Acuerdo No. 38 de 1995) establece que corresponde al Consejo Superior Universitario, a solicitud del Rector, la facultad de crear, suprimir y fusionar los cargos que requiera la administración de la Universidad, como resultado de las evaluaciones periódicas y necesidades del servicio.



Medición de cargas de trabajo

De acuerdo con lineamientos del DAFP se construyó la Metodología de análisis de empleos (Instructivo 131-INT-02 actualizado en 2022), que se viene aplicando desde 2018, para identificar las necesidades de cargos en las dependencias.

Esta documentación se soporta en el Acuerdo No. 12 de 2003.



Perfiles y Manuales de Funciones

Se construyen a partir de los requisitos establecidos en el Título 2 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Los manuales de funciones son adoptados por el Rector de acuerdo con delegación dada por el CSU (Acuerdo 30 de 2016).

Responsable: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

ANÁLISIS DE IMPACTO FINANCIERO Y CAPACIDAD INSTITUCIONAL



CONCEPTO DE VIABILIDAD PRESUPUESTAL

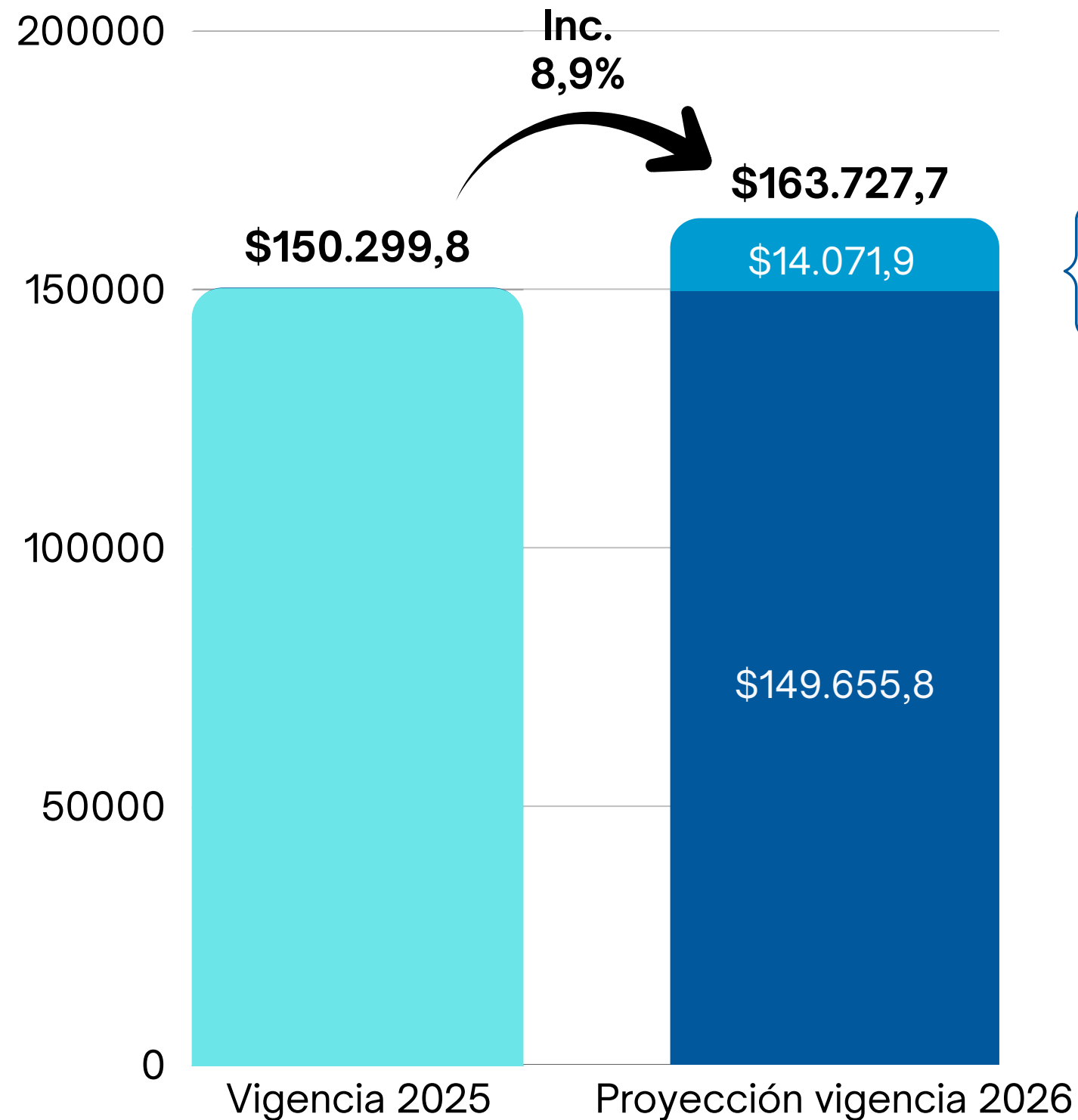
La viabilidad presupuestal en una entidad pública es fundamental para garantizar el uso eficiente y efectivo de los recursos

Para brindar garantía de soporte estructural a largo plazo, se hace un análisis en cuatro pilares

	Dimensión Interna (Operativa)	Dimensión Externa (Normativa)
Acción Inmediata (Presente)	01 Disponibilidad Efectiva Asegurar liquidez real de fondos actuales.	02 Certificación de Recursos Asignación exacta y etiquetado en la cuenta específica.
Impacto Continuo (Futuro)	03 Sostenibilidad a Largo Plazo Proyección para garantizar el soporte financiero continuo y estructural.	04 Cumplimiento Legal Verificación de requisitos normativos que permiten el uso del recurso.

DISTRIBUCIÓN GASTO DE PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE (PRESUPUESTO 2026)

\$163.727,7 Millones



Formalización Laboral:

Cargos asociados a los nuevos programas autorizados por el C.S.U.
Fortalecimiento de la planta docente y administrativa.

Incluye

Proyección nómina:

- 248 Empleados públicos docentes provistos
- 120 Empleados públicos administrativos
- 10 Trabajadores oficiales.

La proyección se ha realizado con base en los escenarios macroeconómicos del gobierno

***Valor calculado a partir de un IPC estimado del 4,5**

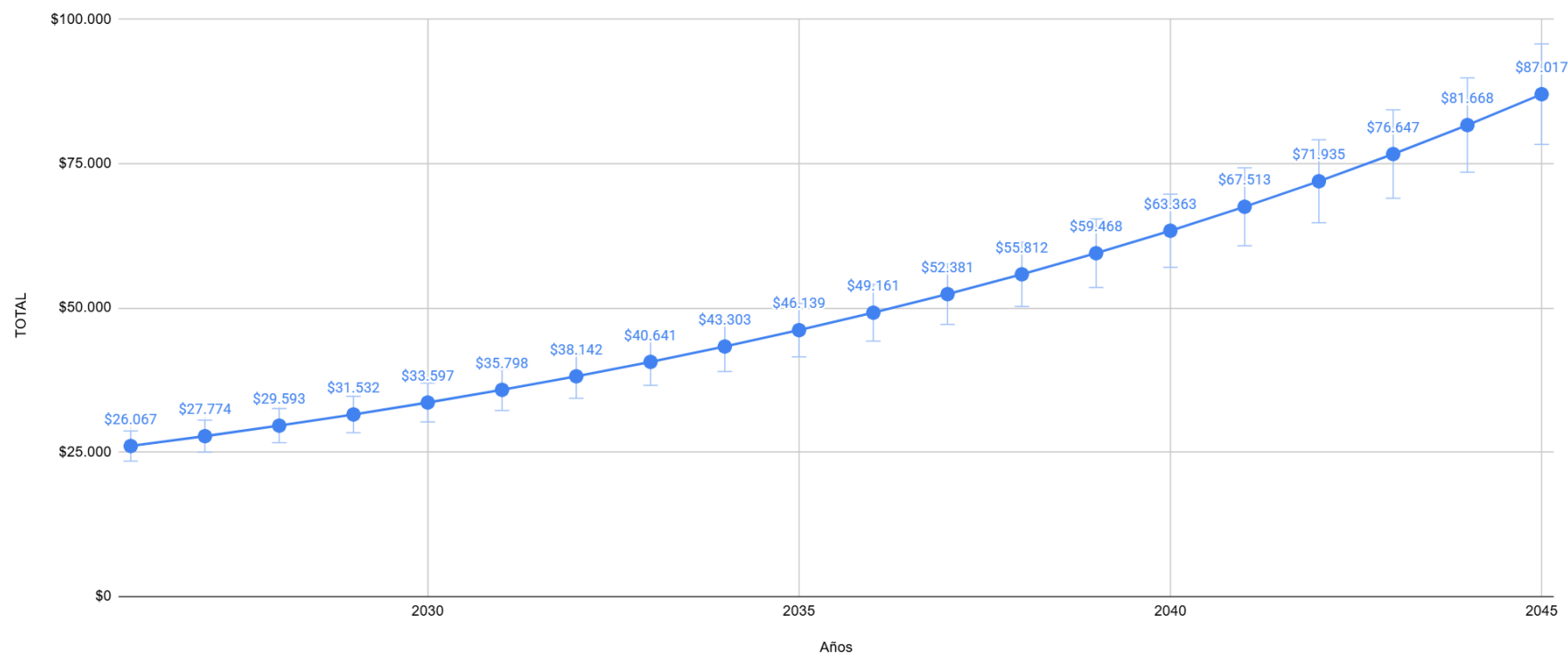
CÁLCULO DE LA VIABILIDAD

Recursos asociados a la Planta de Personal Permanente
provenientes de los recursos nación

ESTAMENTO	DESCRIPCIÓN	APROPIACIÓN INICIAL 2026
DOCENTES	Apuesta para formalización laboral - Jubilados vigencias 2025 - 2026	\$5.637.998.433,00
	Formalización laboral (Recursos adicionales indexados por la nación)	\$363.874.294,00
	Vacantes compromisos C.S.U 2024-2025 (Ingeniería Civil, Ciencias Agrarias y Agroindustria, Ciencias Clínicas, entre otros programa académicos)	\$3.658.275.669,00
	Recursos programas nuevos (Licenciatura en Educación Infantil, Matemáticas y Física)	\$2.687.951.604,00
ADMINISTRATIVOS	Cargos nuevos planta administrativa a proveer	\$1.632.831.427,00
	Formalización laboral (Recursos adicionales indexados por la nación)	\$90.968.573,00
TOTAL		\$14.071.900.000,00

RESULTADO ANÁLISIS DE IMPACTO FINANCIERO DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL UTP (INDEXACIÓN FUENTE DE INGRESOS A 20 AÑOS)

Impacto financiero ingresos viabilidad plan de formalización laboral UTP

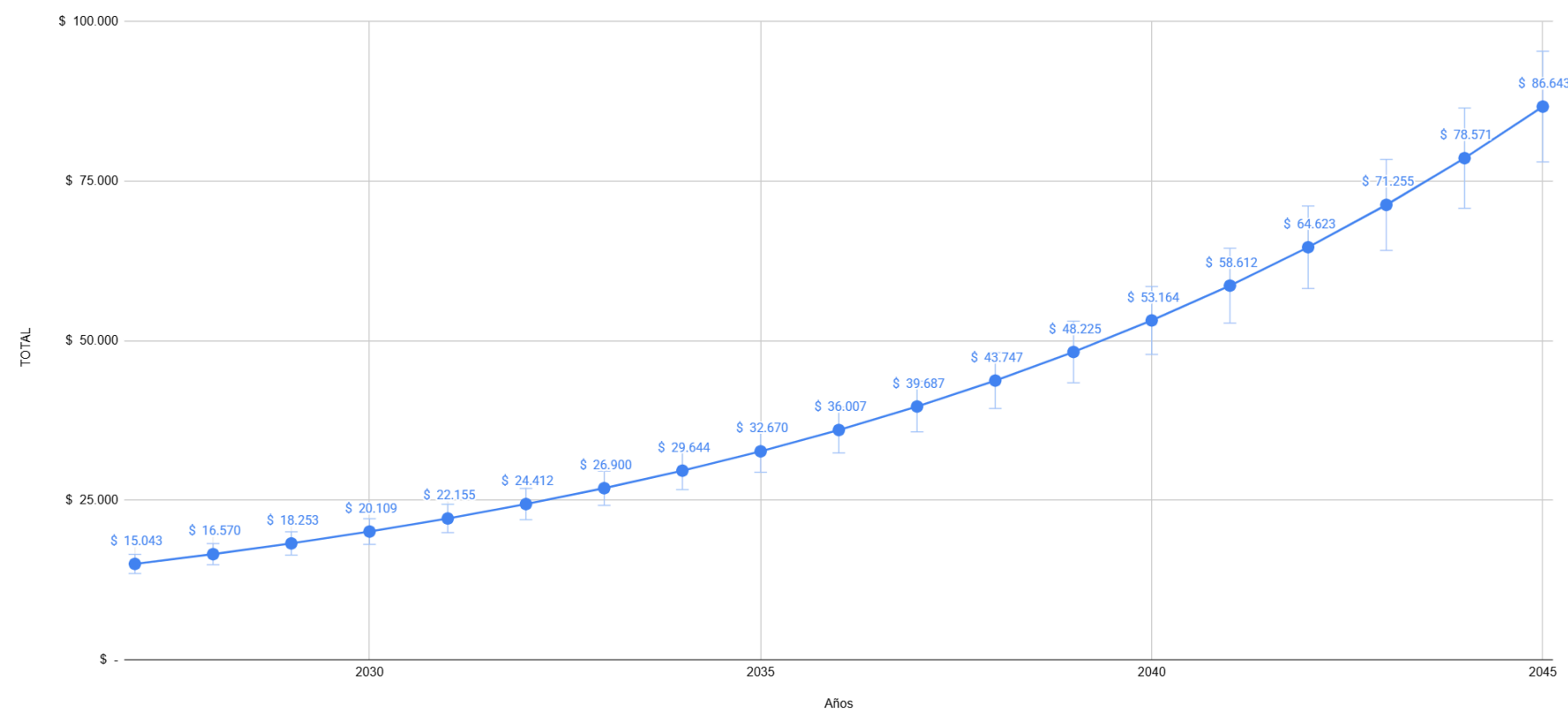


Variables económicas usadas para la proyección de ingresos

Promedio histórico ICES: **6,55%**

RESULTADO ANÁLISIS DE IMPACTO FINANCIERO DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL UTP (INDEXACIÓN GASTOS A 20 AÑOS)

Impacto financiero gastos viabilidad plan de formalización laboral UTP



Variables económicas usadas para la proyección de gastos

- Promedio histórico IPC: **5,74%**
- Promedio histórico incremento salarial empleados públicos: **1,77%**
- Incremento de puntos docentes de planta: **3%**

Fuentes de financiación proyectadas que soportan el impacto del plan sobre la financiación institucional

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.	DOCENTE - ADMINISTRATIVO
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

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

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



Condiciones de Sostenibilidad



Recursos recurrentes transferencias nacionales autorizadas



Disponibilidad presupuesta de la vigencia



Equilibrio presupuestal (Acuerdo N° 22 de 2004)



Proyección de puntos salariales a docentes manteniendo un impacto financiero del 3%

Requerimientos y Efectos



Uso de la viabilidad financiera certificada



Uso de recursos adicionales que sean asignados para atender el incremento de los gastos de personal.



La viabilidad certificada impacta el cupo de disponibilidad de la institución, razón por la que esto será considerado al momento de revisar otras apuestas.

PRESUPUESTO VIGENCIA 2026






Viabilidad Presupuestal - Formalización Laboral

Acuerdo No. 55 del 03 de Diciembre del 2025

Distribución de la Inversión

\$14.071,9 Total de Formalización Laboral

Resumen comparativo de la distribución del presupuesto de formalización

 Eje de Formalización	 Monto (Millones)	 Cargos Aproximados
 Docente (Plan de Desarrollo)	\$6.346,2	18,5
 Docente (Decreto 0391)	\$6.001,9	20,0
 Administrativa (Decreto 0391)	\$1.723,8	20,0

Brechas de Personal

202,5

Necesidades docentes sin financiación.

181

necesidades administrativas sin financiación.

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Apuestas Históricas Institucionales

Vinculación de personal (planta y transitorios)

Vinculaciones Equivalentes en T.C.								
Vinculación	2019-2021	2022	2023	2024	2025	Sub-total	2026	Total
<i>Docente Planta</i>	7	8	6	12,5	14,5	48	38,5	86,5
<i>Administrativos Planta</i>	1	4	1	12		18	20	38
TOTAL CARGOS	8	12	7	24,5	14,5	66	58,5	124,5

66 CARGOS PROVISTOS, LO QUE HA
GENERADO UNA INVERSIÓN DESDE 2019
AL 2025, ASÍ:

DOCENTES - \$21.120,7

ADMÓN - \$5.743,7