



Universidad
Tecnológica
de Pereira

Vicerrectoría
Administrativa
y Financiera

AVANCE IMPLEMENTACIÓN PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL

**Cumplimiento del Artículo 8
ACUERDO CSU No.45 DE 2026**

**Consejo Superior Universitario
Julio 15 de 2026**

CRONOGRAMA ACUERDO CSU No.45 DE 2026



Cronograma Acuerdo CSU No. 45 de 2026

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN
1	Definir los criterios técnicos para la priorización objetiva de los programas académicos para la asignación de los cargos docentes a proveer mediante concursos de méritos, de conformidad con la viabilidad presupuestal aprobada.	Vicerrectoría Académica	Mayo 22 de 2026
2	Definir los criterios técnicos para la priorización objetiva de las dependencias administrativas para la asignación de los cargos administrativos a proveer mediante concursos de méritos, de conformidad con la viabilidad presupuestal aprobada.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Mayo 22 de 2026
3	Elaborar y aprobar los perfiles de los cargos docentes, conforme a los programas académicos y áreas de desempeño definidas, en cumplimiento del Decreto 0391 de 2025, en el marco de la normatividad interna establecida.	Consejos de Facultad	Junio 22 de 2026
4	Consolidar y ajustar los perfiles de los cargos administrativos para su provisión mediante concurso de méritos.	Gestión del Talento Humano	Junio 22 de 2026
5	Presentar para aprobación del Consejo Superior Universitario, el plan de cargos administrativos de conformidad con la normatividad interna establecida.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Julio 15 de 2026
6	Adelantar mínimo el (40%) de los concursos méritos docentes y administrativos, conforme al Plan de Formalización Laboral y la normatividad interna establecida.	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Gestión del Talento Humano	al 31 de diciembre de 2026
7	Ejecutar las convocatorias públicas para la provisión de un cuarenta por ciento (40%) adicional de los cargos docentes y administrativos, alcanzando un ochenta por ciento (80%) de vinculación del Plan de Formalización Laboral.	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Gestión del Talento Humano	al 31 de diciembre de 2027

AVANCE EN EL CRONOGRAMA



CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN
1	Definir los criterios técnicos para la priorización objetiva de los programas académicos para la asignación de los cargos docentes a proveer mediante concursos de méritos, de conformidad con la viabilidad presupuestal aprobada.	Vicerrectoría Académica	Mayo 22 de 2026
2	Definir los criterios técnicos para la priorización objetiva de las dependencias administrativas para la asignación de los cargos administrativos a proveer mediante concursos de méritos, de conformidad con la viabilidad presupuestal aprobada.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Mayo 22 de 2026

VARIABLES TÉCNICAS PRIORIZACIÓN DE CARGOS DOCENTES

ASIGNACIÓN BASE

Métrica: Distribución global

Asignación base, máximo hasta dos (2) cargos por facultad como punto de partida.



CRITERIO No. 1

DEMANDA ACADÉMICA



Métrica: Estudiantes matriculados

Número de estudiantes matriculados en el programa vs. cupos disponibles

NECESIDADES DE PERSONAL

Métrica: Estudio Técnico

Déficit técnico de docentes de planta identificado para cada programa académico



CRITERIO No. 2

OCASIONALES DOCENTES

Métrica: Proporción Planta vs. Ocasionales

Medida de la relación entre docentes de planta y transitorios por programa académico



PRIORIZACIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DE CARGOS ADMINISTRATIVOS

Metodología técnica para asignar 20 cargos administrativos con viabilidad presupuestal en el marco del Plan de Formalización Laboral.

Este proceso es secuencial, si no se asignan todos los cargos aplicando el primer criterio, se aplica el segundo y finalmente el tercero para garantizar una distribución equitativa.



Criterio 1: Ponderación de necesidades por dependencia.

Se calcula la proporción de necesidades por cada dependencia con respecto al total y se multiplica por los cargos a distribuir.



Criterio 2: Priorización de contratistas y situaciones administrativas

De las necesidades identificadas se restan los cargos de planta y los transitorios provistos por selección objetiva; con este dato se calcula nuevamente la ponderación de necesidades.



Criterio 3: Integración y selección final

Si después de aplicar los criterios 1 y 2, aún quedan cargos por asignar, se priorizarán las dependencias que hayan presentado necesidades en ambos criterios, especialmente en las que las necesidades identificadas en el criterio 2 sean mayores que las del criterio 1.

Regla de Redondeo (Ajuste de Cifras)

Inferior a 0,6

0,6 o superior

Redondeo a unidad inferior

Evita sobreestimación

Ajuste a unidad siguiente

Distribución equilibrada

Definición de cargos

Al interior de cada dependencia priorizada serán definidos los cargos para concurso de mérito, considerando criticidad del proceso y las actividades desarrolladas por:

- Contratos de prestación de servicios
- Transitorios en situaciones administrativas

Nota: Criticidad del proceso es donde se tenga mayor Impacto en la continuidad del servicio, el cumplimiento de los objetivos y la seguridad de la Institución.

PERFILES

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN
3	Elaborar y aprobar los perfiles de los cargos docentes, conforme a los programas académicos y áreas de desempeño definidas, en cumplimiento del Decreto 0391 de 2025, en el marco de la normatividad interna establecida.	Consejos de Facultad	Junio 22 de 2026
4	Consolidar y ajustar los perfiles de los cargos administrativos para su provisión mediante concurso de méritos.	Gestión del Talento Humano	Junio 22 de 2026

Perfiles

CARGOS DOCENTES

Solicitud y Recepción de Perfiles

- La **Vicerrectoría Académica** realizó la solicitud formal de perfiles a las Facultades. Cada requerimiento fue acompañado de la caracterización correspondiente de la Facultad, indicando los programas académicos incluidos dentro del proceso de formalización y los criterios definidos en el estudio técnico.
- La recepción de los perfiles aprobado por los Consejos de Facultad finalizó el **16 de junio de 2026**, cumpliendo esta etapa conforme al cronograma establecido.

Revisión técnica de perfiles

- El equipo técnico de formalización, integrado por la Oficina de Gestión del Talento Humano, Secretaría General y la Vicerrectoría Académica, se encuentra adelantando la revisión detallada de los perfiles recibidos, con el propósito de verificar su pertinencia con los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 45 del 14 de abril de 2026 y que cumplan los criterios requeridos para la provisión de los cargos.



CARGOS ADMINISTRATIVOS

La **Vicerrectoría Administrativa y Financiera** en compañía de **Gestión de Talento Humano**, presentó el **18 de junio de 2026** a la **Comisión Central de Carrera administrativa** el consolidado de perfiles de los cargos administrativos para su provisión mediante concurso de méritos en el marco de formalización Laboral, el cual se ha construido a partir de las necesidades identificadas y la aplicación de los criterios de priorización definidos.

Estos perfiles continuarán con una revisión técnica por parte de un equipo especializado para garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 45 del 14 de abril de 2026 para realizar un concurso para una planta globalizada.



PLAN DE CARGOS

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN
5	Presentar para aprobación del Consejo Superior Universitario, el plan de cargos administrativos de conformidad con la normatividad interna establecida.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Julio 15 de 2026



En cumplimiento de la actividad programada, se presentó en esta sesión el **Plan de cargos administrativos** a través del cual se crea un total de 10 cargos administrativos, y se eliminan cargos vacantes de la planta globalizada no requeridos en las dependencias analizadas. Los otros 10 cargos administrativos que permiten el total de 20 cargos financiados a través del Plan de formalización laboral se encuentran creados y vacantes en los niveles y grado requeridos en las dependencias de conformidad con los resultado obtenidos en el estudio técnico del plan.

CONCURSOS DE MÉRITO

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN
6	Adelantar mínimo el (40%) de los concursos méritos docentes y administrativos, conforme al Plan de Formalización Laboral y la normatividad interna establecida.	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Gestión del Talento Humano	al 31 de diciembre de 2026
7	Ejecutar las convocatorias públicas para la provisión de un cuarenta por ciento (40%) adicional de los cargos docentes y administrativos, alcanzando un ochenta por ciento (80%) de vinculación del Plan de Formalización Laboral.	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Gestión del Talento Humano	al 31 de diciembre de 2027

Concursos de Mérito

CARGOS DOCENTES



La Vicerrectoría Académica adelanta reuniones de trabajo con las decanaturas de las facultades para socializar las observaciones derivadas de la revisión técnica y concertar los ajustes en caso de ser necesario.



De manera paralela, la Secretaría General y la Vicerrectoría Académica adelantan el análisis normativo relacionado con el requisito de segunda lengua exigido para la apertura de los concursos docentes, evaluando el marco jurídico vigente y las posibles modificaciones que permitan mayor inclusión en el proceso.



Las actividades previstas para la siguiente fase son:

- Consolidar los ajustes acordados con las Facultades.
- Definir el alcance normativo del requisito de segunda lengua.
- Presentar los perfiles definitivos para su publicación y continuar con las actividades requeridas para la apertura de los concursos docentes.



CARGOS ADMINISTRATIVOS



La Universidad adelanta el proceso de evaluación de propuestas y cotizaciones presentadas por tres (3) universidades públicas acreditadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para operar procesos de selección en el sector público.

El propósito de esta contratación es contar con el apoyo para el diseño, la administración y la ejecución del Concurso Público Abierto de Méritos para la provisión de los cargos administrativos seleccionados en la Universidad, debido al volumen que se proyecta de participación en los mismos, que supera la capacidad actual de la Institución, adicionalmente a la necesidad de garantizar la transparencia e independencia del proceso, considerando que parte del personal que actualmente apoya estas actividades podría participar en el concurso.

Instituciones contactadas:

- Universidad Nacional de Colombia
- Universidad del Valle
- Universidad de Antioquia



Adicionalmente, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, en conjunto con Gestión del Talento Humano, se encuentra adelantando la revisión del Acuerdo No. 10 de 2012, mediante el cual se adopta el Estatuto de Carrera Administrativa, con el propósito de analizar e identificar los ajustes que resulten necesarios para atender lo establecido en el Acuerdo No. 45 de 2026.

**¡MUCHAS
GRACIAS!**

