

**RESOLUCIÓN NÚMERO 5624 DE 2026
(24 DE FEBRERO)**

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer **veinte (20)** plazas de tiempo completo de nivel Auxiliar Administrativo de la Planta de Personal adoptado por el Acuerdo 042 de 2025 y en el marco del Plan de Formalización Laboral”.*

El Rector de la Institución Pública de Educación Superior - UTEDE, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 69, 125 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992, el Estatuto General de Utedé, el Decreto 0391 del 01 de abril de 2025.

CONSIDERANDO QUE:

Que, el **artículo 125** de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

La Ley 30 de 1992, en su **artículo 29**, señala: La autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas.

Sobre la autonomía en Instituciones de Educación Superior, la Sentencia C 337 de 1996 de la honorable Corte Constitucional, se expresa:

“Tratándose de la autonomía universitaria, el núcleo esencial de dicha garantía permite asegurar la cabal función de la universidad, requiriendo de su autonomía, la que se manifiesta en una libertad de auto-organización (darse sus propias directivas) y de auto-regulación (regirse por sus propios estatutos), siempre limitada por el orden constitucional, el orden público, el interés general y el bien común. La garantía institucional con respecto a la autonomía universitaria se torna pues, necesaria como una medida de protección a las instituciones de educación superior en orden a lograr un adecuado funcionamiento institucional, el cual es compatible con los derechos y garantías de otras instituciones que persiguen fines sociales. De esta manera, se busca proteger la garantía -autonomía universitaria- sin afectar, menoscabar ni desconocer los derechos involucrados, como lo son la educación, la libertad de cátedra, etc., los cuales deber ser protegidos en el desarrollo de las actividades universitarias.” (subrayado nuestro).

El **artículo 80** de la Ley 30 de 1992, señala que: El régimen del personal docente y administrativo de las demás instituciones estatales u oficiales que no tienen el carácter de universidades de acuerdo con la presente Ley, será establecido en el Estatuto General y reglamentos respectivos, preservando exigencias de formación y calidad académica, lo mismo que la realización de concursos para la vinculación de los docentes.

Señala el **artículo 95** de la Ley 30 de 1992, que: En razón de su régimen especial, autorizase a las universidades estatales u oficiales para contratar con empresas privadas colombianas los servicios de control interno a que se refiere el artículo 269 de la Constitución Política de Colombia. Y el párrafo único del artículo 95 señala expresamente: La anterior autorización se hará

extensiva a las demás instituciones estatales u oficiales de Educación Superior que de conformidad con la presente ley no tienen el carácter de universidad.

El **artículo 82** de la Ley 2294 de 2023, establece el diseño e implantación de un plan de formalización del empleo público por parte del Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, estableciendo que:

...en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales existen docentes no adscritos a la carrera que se encuentran vinculados como profesores ocasionales, profesores catedráticos, así como personal del orden administrativo en provisionalidad, y otras modalidades de contratación, respecto de las cuales es necesario organizar un marco normativo que permita armonizar sus condiciones laborales con los principios que se enunciaron en las consideraciones anteriores.

El decreto 391 del 1 de abril de 2025, en el **artículo 2.5.4.5.1.** definió el objeto de los planes de formalización laboral en las instituciones de educación superior públicas o estatales, señalando que el objetivo es el de: ...establecer los elementos mínimos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, en búsqueda de condiciones laborales dignas y estables. Determinando en artículo 2.5.4.5.3. que:

Se entiende por plan de formalización laboral, el documento técnico mediante el cual las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales realizarán un estudio objetivo de las necesidades de planta, conducente a la implementación responsable y gradual de la formalización del empleo público en equidad, del personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa, que desarrolle actividades misionales y que puedan tener vocación de permanencia, con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales, de acuerdo con el marco jurídico constitucional y legal vigente en materia laboral.

El artículo **2.5.4.5.2.** del decreto 391 de 2025, en el párrafo único señala: Las Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias estatales u oficiales deberán tener en cuenta, para la vinculación del personal administrativo, además de lo establecido en este decreto, las disposiciones de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 "Único Reglamentario del Sector de la Función Pública" y las normas que lo modifiquen, adicione o sustituyan.

El **artículo 2.5.4.5.4.** del decreto 391 de 2025, establece los requerimientos del Plan de Formalización Laboral así:

- a). *Cronograma proyectado para su etapa de diagnóstico, diseño e implementación, que incluya tiempos y responsables.*
- b). *Las necesidades de personal docente y administrativo, acordes con:*
 1. *Análisis de las actividades misionales desempeñadas por docentes de carrera, ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, identificando la proporción entre el número de profesores en cada modalidad de vinculación.*
 2. *Análisis de las actividades, procesos y procedimientos desempeñados de manera permanente, por personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio, identificando la proporción de estos frente a los cargos de carrera administrativa.*
 3. *Los empleos de la planta que se encuentran en vacancia definitiva o transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

4. *Propuesta de los cargos de planta que se van a crear y los perfiles requeridos, tanto para docentes como administrativos. Los perfiles deben contener, como mm/mo, formación, experiencia relacionada, las equivalencias posibles y competencias requeridas para el cargo.*

c). *Análisis de impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar el Plan de Formalización Laboral.*

d). *Plan de implementación de la propuesta de creación e incorporación de los empleos, donde se establezcan las fases y porcentajes de avance; especialmente en los casos en que se opte por un mecanismo gradual.*

El artículo **2.5.4.5.4.** del decreto 391 de 2025, determinó el cronograma proyectado para su etapa de diagnóstico, diseño e implementación, entendiendo que:

...las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, entre ellas Utedé, dentro de los doce (12) meses siguientes a la expedición del presente decreto, es decir del 1 de abril de 2025 al 30 de marzo de 2026, en el marco de su autonomía, estructurarán los Planes de Formalización Laboral, e inmediatamente iniciarán los procesos de vinculación del personal, asegurando como mínimo un avance del 40% del Plan de Formalización Laboral a 31 de diciembre de 2026, y del 80% a 31 de diciembre de 2027.

La implementación del Plan de Formalización Laboral se desarrollará de manera gradual de acuerdo con lo establecido en el plan de implementación indicado en el literal d del artículo 2.5.4.5.4 del decreto 391 de 2025.

La Ley 909 de 2004, en el artículo 21, establece los empleos de carácter temporal, siendo aquellos que:

- a) Cumplan funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la naturaleza de una institución de educación superior;
- b) Desarrollen programas o proyectos de duración determinada;
- c) Suplan o alternen necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales; d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos. *(El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-288 de 2014.)*

El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto y mediante acto administrativo motivado; o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropiaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación.

El Estatuto General de la institución pública de educación superior Utedé, adoptado en el marco del artículo 29 de la Ley 30 de 1992, establece como funciones del rector:

- *Ejecutar las decisiones adoptadas por el Consejo Directivo, con arreglo a la Constitución, la Ley, Los Estatutos y Reglamentos Internos. (literal c en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*
- *Expedir los reglamentos que por funciones y naturaleza del cargo le corresponda. (literal e en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*
- *Ordenar los gastos, expedir los actos administrativos y suscribir los contratos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones de la Institución, atendiendo las disposiciones constitucionales, legales, los estatutos y reglamentos. (literal g en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*
- *Adoptar y modificar el manual específico de funciones y de competencias laborales y los procedimientos administrativos de la institución. (literal i en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*
- *Nombrar, promover, incorporar y remover al personal de la Institución, con arreglo a la normatividad vigente que rige la materia. (literal k en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*
- *Crear y organizar mediante acto administrativo grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura, los objetivos, los planes y programas institucionales. (literal n en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*
- *Proponer al Consejo Directivo los estatutos y reglamentos académicos que rigen la vida de la Institución. (literal t en art 53 Acuerdo 086 de 2021 y art 57 Acuerdo 001 de 2024).*

El **artículo 27** de Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 2418 de 2024, señala el régimen de carrera administrativa es: *...un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.* Y serán de dos tipos fundamentales, según el artículo 20 de la Ley 2418 de 2024:

- a). *Procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera, participando las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.*
- b). *Concurso de ascenso para permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos*

El concurso será de ascenso, dice el artículo 29 de la Ley 2418 de 2024, cuando:

- *La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.*
- *Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.*
- *El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes*

restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre las plazas a proveer a través de concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer por vía de concursos abiertos, sean reservados para ser ocupado por personas con discapacidad. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción. Estas reglas se aplicarán de la misma forma a las plazas objeto de reserva para personas con discapacidad, ofertadas tanto en los concursos de acceso en las que no se obtenga un número plural de personas inscritas como en los concursos de ascenso en las que no se obtenga el mismo número de personas inscritas.

En el marco de lo ordenado en los literales **t** de los **artículos 53** Acuerdo 086 de 2021 y **artículo 57** del Acuerdo 001 de 2024, que determina: Proponer al Consejo Directivo los estatutos y reglamentos académicos que rigen la vida de la Institución, el rector de Utedé, le propuso al Consejo Directivo institucional, el proyecto de Acuerdo 024 del 29 de mayo de 2025, previa consulta en sesión del Consejo Académico el 14 de mayo de 2025, y en cumplimiento del El Decreto 0391 del 1 de abril de 2025, que adicionó el capítulo 5, al título 4 de la parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, definió el Plan de formalización laboral en Instituciones de educación superior estatales u oficiales, definiendo:

...los elementos mínimos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales, en búsqueda de condiciones laborales dignas y estables. Para ello determinó los componentes mínimos en: a) Cronograma proyectado para su etapa de diagnóstico, diseño e implementación, que incluya tiempos y responsables. b) Las necesidades de personal docente y administrativo, acordes con:

- 1. Análisis de las actividades misionales desempeñadas por docentes de carrera, ocasionales, catedráticos y otras denominaciones temporales, identificando la proporción entre el número de profesores en cada modalidad de vinculación.*
 - 2. Análisis de las actividades, procesos y procedimientos desempeñados de manera permanente, por personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio, identificando la proporción de estos frente a los cargos de carrera administrativa.*
 - 3. Los empleos de la planta que se encuentran en vacancia definitiva o transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*
 - 4. Propuesta de los cargos de planta que se van a crear y los perfiles requeridos, tanto para docentes como administrativos. Los perfiles deben contener, como mínimo, formación, experiencia relacionada, las equivalencias posibles y competencias requeridas para el cargo.*
- c) Análisis de impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar el Plan de Formalización Laboral.*
- d) Plan de implementación de la propuesta de creación e incorporación de los empleos, donde se establezcan las fases y porcentajes de avance; especialmente en los casos en que se opte por un mecanismo gradual*

Los Estudios Técnico PFP Utedé 2025 – 2027 y Estudio Técnico PFL Utedé 2025 – 2027, se entregaron al Consejo Directivo, como exposición de motivos para el proyecto de acuerdo 024 de mayo 29 de 2025, y es parte integrante de esta resolución.

En **acta No 095** de la sesión del 29 de mayo de 2025, fecha en la que se puso a consideración el proyecto de acuerdo de formalización se aprobó en la sesión de junio 12 de 2025, la delegada del Ministerio de Educación Nacional, ante el Consejo Directivo de Utedé, Dra. Mireya Cecilia González Lara:

...agradeció al Rector por su exposición y resaltó la importancia del proceso presentado como un paso fundamental en el fortalecimiento de las instituciones de educación superior. Señaló que este fortalecimiento no debe limitarse a los aspectos presupuestales, especialmente en el caso de las instituciones técnicas y tecnológicas universitarias — como lo indicó el Rector—, sino que debe abarcar también áreas esenciales como la formalización laboral del personal docente y administrativo, así como la implementación de una política de bienestar.

Recordó que, según lo expresado por el Rector, uno de los once compromisos definidos para el año 2025, se relaciona precisamente con el bienestar, en un esfuerzo conjunto entre el Gobierno y las instituciones de educación superior. En este sentido, destacó que estas acciones apuntan a un fortalecimiento integral del sistema educativo superior.

No obstante, delegada del Ministerio de Educación Nacional comentó que, desde el equipo de análisis del Ministerio de Educación Nacional, solo se logró revisar el componente relacionado con el personal docente, ya que la información sobre el personal administrativo fue recibida con poco tiempo de anticipación. Debido a esto, no se pudo emitir un concepto consolidado sobre esa parte del estudio.

En cuanto al análisis que sí se pudo realizar sobre el estudio técnico presentado por el Rector, expresó que surgieron algunas incertidumbres. Mencionó que, según lo expuesto, actualmente existen nueve programas académicos y una meta proyectada de catorce. Solicitó mayor claridad respecto a estos programas, especialmente porque el estudio técnico parece enfocarse únicamente en la formalización de la situación actual, sin integrar completamente la perspectiva de crecimiento futuro. También preguntó si los seis registros pendientes estaban incluidos en el análisis técnico, ya que estos representarían un factor clave para la planeación prospectiva.

Asimismo, destacó el carácter académico e innovador de la UTEDÉ y solicitó precisiones sobre el enfoque de investigación que se menciona en la propuesta, en particular sobre las tres redes mencionadas, y si dicha función está debidamente integrada con los componentes de docencia e investigación como parte de las funciones misionales de la institución.

En cuanto a la regionalización, la delegada del Ministerio de Educación Nacional, solicitó información sobre cómo se ha abordado este componente en el análisis, ya que reconoció el esfuerzo de la UTEDÉ por expandirse a otros territorios y consideró que este es un elemento de alto valor estratégico. Manifestó interés en saber si aspectos como proyección social y regionalización están contemplados en la propuesta institucional.

Finalmente, hizo énfasis en una aparente contradicción detectada durante el análisis: si bien la proyección de matrícula muestra una tendencia decreciente a partir de 2026, el estudio técnico respalda una propuesta de formalización docente en aumento. Señaló que esta divergencia genera dudas sobre la coherencia entre la evolución proyectada de la demanda estudiantil y el crecimiento del cuerpo docente, lo cual amerita una revisión más detallada.

El resultado de la intervención de la delegada del Ministerio de educación nacional fue el aplazamiento de la aprobación de los Planes de formalización profesoral y de formalización laboral para profesionales universitarios, asistenciales.

Con los ajustes, resultado de las solicitudes del delegado del Ministerio de educación nacional, ante el Consejo Directivo de Utedé, se presentó el proyecto de Acuerdo 025 de junio 12 de 2025, cuya acta de sesión, fue aprobada en el **Acta No 096** de la sesión del 27 de junio de 2025. En ella la delegada del Ministerio de Educación Nacional, ante el Consejo Directivo de Utedé, Dra. Mireya Cecilia González Lara, una vez leídos las condiciones de ajuste solicitadas en la sesión del 29 de mayo de 2025, que motivaron el aplazamiento de la discusión y aprobación de los Planes de Formalización Laboral y profesoral, se expresó en la sesión:

La Vicerrectora resalto que el estudio técnico se presentó en el Consejo anterior. Sin embargo, a solicitud de la delegada del Ministerio de Educación Nacional, la Dra. Mireya Cecilia González Lara, se sugirió realizar un análisis más detallado. De hecho, se acordó presentar una línea del tiempo que detallara el punto de partida del proceso. Este inicio está marcado por el Acuerdo 089 de 2021, que reglamenta la estructura orgánica y funcional, y se sigue con el Decreto 0391 del 01 de abril del 2025, que introduce el plan de Formalización Laboral. En ese marco, se creó un comité rectoral para iniciar el análisis de dicho decreto. Entre el 7 y el 16 de mayo de 2025, se llevó a cabo una consulta con los profesores, la cual ya había sido presentada en el Consejo Directivo anterior.

El 29 de mayo de 2025, se presentó el análisis al Consejo Académico, y entre el 30 de mayo y el 5 de junio de 2025, se realizó la consulta con los administrativos, tomando en cuenta todas sus recomendaciones y sugerencias. El 30 de mayo, dicha presentación fue hecha ante el Consejo Directivo, y el 9 de junio de 2025, se tuvo una reunión con la delegada del Ministerio de Educación Nacional, la Dra. Mireya Cecilia González Lara, el equipo de análisis del Viceministerio de Educación Superior (VES) y el equipo de UTEDE, en una mesa de trabajo que resultó muy esclarecedora, ya que permitió aclarar varias dudas.

En consecuencia, se realiza la presentación del Acuerdo 025 ante el Consejo Directivo para su aprobación. El marco legal que respalda este proceso está compuesto por la Ley 30 de 1992, el estatuto general, el Acuerdo 086 de 2021 y el Acuerdo 001 de 2024, que modifica el 086 en su artículo 56, relacionado con las funciones del rector, así como el estatuto único reglamentario del sector educativo.

La delegada del ministerio, la doctora Mireya Cecilia González Lara, agradeció el esfuerzo de la institución por consolidar ambos estudios. Recordó que, en una mesa de trabajo reciente, se discutió cómo el decreto busca fortalecer a las instituciones de educación superior, especialmente a la UTEDE. Aplaudió la disposición y presentación del equipo directivo, y subrayó la importancia de que los consejeros, se manifestaran sobre el proceso para asegurar su comprensión por toda la comunidad educativa.

La doctora Mireya Cecilia González Lara, delegada del Ministerio de Educación Nacional, destacó que según el Decreto 0391 de 2025, el Consejo Directivo debe aprobar las plantas docentes y la formalización laboral del equipo administrativo, pero no el plan completo. En cuanto al estudio presentado, sugirió que el diagnóstico y análisis realizado por la UTEDE se incluyera en los considerandos del acuerdo, sin necesidad de aprobarlo

completamente. También mencionó que sería necesario revisar algunos detalles, como la inconsistencia en el número de plazas en el cronograma.

La secretaria general confirmó que se tomará nota de las observaciones y se hará una versión modificada del acuerdo, que será presentada para su aprobación y posterior firma. Sin embargo, aclaró la delegada del Ministerio de Educación Nacional, que no es necesario que se apruebe por el Consejo Directivo como acuerdo, ya que esta es una discrecionalidad de las Instituciones de Educación Superior, conforme a la Autonomía Universitaria.

El **artículo 2.2.1.1.2.** del Decreto 1083 de 2015, establece que el: *régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley.*

El **artículo 2.2.1.1.4.** del Decreto 1083 de 2015, define: *El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.*

Señala el **artículo 196** de la Ley 1955 de 2015, que: *...el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.*

En el marco de la **Línea 3**, del Marco Estratégico 2024 – 2032, **Excelencia Académica**. Factor crítico de éxito: **F3.CC2b. Mecanismos de selección y evaluación de profesores. Programa 2: Formar profesores investigadores de tecnologías.** Descripción de los **Propósitos Estratégico y Operativo: Generar estímulos desde nivelación salarial profesores en planta y cátedra. Proyecto: MEP3- 17. Crear el plan formalización profesoral de UTEDE 2025 – 2028**, del Acuerdo 009 de mayo 24 de 2024, Plan Integral para el Desarrollo de Utedé 2024 – 2032 y **Proyecto: MEP3- 19. Crear el plan formalización laboral de UTEDE 2025 – 2028.**

En el estudio técnico del Plan de Formalización Laboral de Utedé 2025 – 2028, que hace parte integrante de esta resolución, el nivel directivo, asesor y control interno, definido en el Manual de Cargos y competencias adoptado en el marco del Acuerdo 042 de 2025 y de la Resolución 5177 del 5 de noviembre de 2025, que lo reglamenta, es de **12** cargos, dos de las plazas profesionales son de posgrado. El **100,0%** de la capacidad instalada está en **10,0** profesionales de libre nombramiento y remoción y **2,0** de periodo en la planta. Para el Plan de Formalización Laboral a **2026, NO** se requieren plazas de nivel directivo, asesor o control interno en concurso.

En el estudio técnico del Plan de Formalización Laboral de Utedé 2025 – 2028, el nivel profesional especializado, definido en el manual de funciones de la Resolución 5177 del 5 de noviembre de 2025, para 2025, es de **10,0** cargos, y el profesional universitario se determinó en **18,0** plazas profesionales. Las **28** plazas son de régimen de carrera administrativa y se encuentran en provisionalidad con proyección de planta y concurso de méritos en PFL a 2027. Para el Plan de Formalización Laboral a **2026, NO** se requieren plazas profesionales especializados y universitarios en concurso.

El nivel auxiliar administrativo, definido en el Manual de funciones y competencias adoptado mediante Resolución 5177 del 5 de noviembre de 2025, se identificó en el Plan de Formalización Laboral 2025 – 2028, como prioridad para 2025, es de **29,0** cargos, y prioridad para el campus de Guadalajara de Buga en **20,0** plazas de auxiliares administrativos, **7,0** de ellos en régimen temporal, y **13,0** en régimen de carrera, actualmente en provisionalidad la totalidad. En el Plan de Formalización Laboral, PFL a 2026, la meta es de **20,0**, **7,0** temporales y **13,0** en régimen de carrera. Pendiente para el Plan de Formalización Laboral a **2026**, requiere **20,0** plazas para PFL.

Por estar la totalidad en provisionalidad las **20,0** plazas, priorizadas para el campus de Guadalajara de Buga, según lo ordenado en el artículo 27 de la Ley 909 de 2024, será un *Procesos de selección o concurso abierto para ingresar a la carrera, participando las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.*

El **artículo 2.2.2.2.5.** del Decreto 1083 de 2015, establece que el: Nivel Asistencial. *Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.*

De acuerdo con su naturaleza, los empleos del nivel asistencial tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. *Recibir, revisar, clasificar, radicar, distribuir y controlar documentos, datos, elementos y correspondencia, relacionados con los asuntos de competencia de la entidad.*
2. *Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativo y financiero y responder por la exactitud de los mismos.*
3. *Orientar a los usuarios y suministrar la información que les sea solicitada, de conformidad con los procedimientos establecidos.*
4. *Desempeñar funciones de oficina y de asistencia administrativa encaminadas a facilitar el desarrollo y ejecución de las actividades del área de desempeño.*
5. *Realizar labores propias de los servicios generales que demande la institución.*
6. *Efectuar diligencias externas cuando las necesidades del servicio lo requieran.*
7. *Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.*

El concurso será para:

Auxiliar administrativo	MCLC	Cargos	Buga	CAUtedé	Código Dec 3489 / 2006	Grade Dec. 611 / 2025	Observaciones
Auxiliar Nómina	24,7%	2	1	1	4044	23	Régimen de Carrera
Auxiliar Contable y Financiero	24,7%	2	1	1	4044	23	Régimen de Carrera
Auxiliar de servicios administrativos	23,3%	10	7	3	4044	21	Temporal
Estadística e información estratégica	30,1%	1	1		4044	21	Régimen de Carrera
Aux. administrativo en secretaría general	23,3%	1	1		4044	21	Régimen de Carrera
Economato, talleres, laboratorios	23,3%	4	3	1	4123	21	Régimen de Carrera
Auxiliar acondicionamiento físico y recreación	13,7%	2	1	1	3056	21	Régimen de Carrera
Aux. serv. asist. - Soporte Técnico	13,7%	4	3	1	4064	21	Régimen de Carrera
Auxiliar salud integral y enfermería	23,3%	3	2	1	4128	21	Régimen de Carrera

Que la UNIDAD TÉCNICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL UTEDÉ adelantó el concurso público de méritos identificado como CMA 2026.01, para proveer empleos de carrera administrativa.

En observancia de las citadas normas, la UNIDAD TÉCNICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL UTEDEÉ, en concordancia con lo previsto en el numeral 4 del artículo 31 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la ley 1960 de 2019, una vez realizadas todas las etapas del proceso de selección y publicados los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas, la UTEDEÉ elaborará en estricto orden e mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia un (01) año. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes de empleo iguales o equivalentes para las cuales se efectuó el concurso y las que se generen en vigencia de la lista.

Que la resolución 5375 del 20 de diciembre de 2025, dispone que es función de la alta dirección “expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las listas de elegibles de los procesos de selección a su cargo, para apertura, sustancial y decidir sobre las exclusiones solicitadas para los integrantes de las mismas y para declarar desierto tales procesos de selección o algunos de los empleos o vacantes ofertadas en los mismos, de conformidad con la normatividad vigentes”.

La **UNIDAD TÉCNICA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL UTEDEÉ**, en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar y adoptar la lista de elegibles para proveer veinte (20) plazas de tiempo completo cargo de nivel Auxiliar Administrativo, siete (7) cargos en régimen temporal y trece (13) cargos de tiempo completo en la planta de régimen de carrera de la Institución Pública de Educación Superior UTEDEÉ, como auxiliares administrativos así:

CARGO DE INTERES	POSICIÓN ELEGIBILIDAD	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	PUNTAJE
Auxiliar en enfermería	1	1.115.085.341	81,85%
Auxiliar Contable y Financiero	1	1.115.073.243	88,30%
	2	1.115.070.999	86,40%
Auxiliar Administrativo en Economato, talleres, laboratorio.	1	94.479.029	88,70%
Auxiliar Acondicionamiento Físico y Recreación	1	1.115.074.302	86,50%
	2	1.115.066.167	82,45%
	3	1.115.074.742	82,40%
	4	1.115.081.312	82,15%

Auxiliar de servicios asistenciales-Soporte técnico	1	1.115.083.734	82,08%
	2	14.896.978	81,20%
Estadística e Información	1	1.115.064.405	82,50%
Auxiliar de Nómina	1	94.480.494	83,30%
Auxiliar en Servicios Administrativos	1	31.658.476	96,90%
	2	29.285.776	94,90%
	3	31.656.390	88,01%
	4	1.115.089.544	82,15%
	5	1.115.072.443	81,50%

ARTÍCULO 2. La presente lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año contado a partir de su firmeza, conforme a lo dispuesto en la ley 909 de 2004.

ARTÍCULO 3. La provisión de los empleos se efectuará mediante nombramiento en periodo de prueba en estricto orden de mérito.

ARTÍCULO 4. Contra la presente resolución procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, conforme al CPACA.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE:

Expedida en Guadalajara de Buga, a los veinticuatro (24) días del mes febrero de 2026.



GUSTAVO RUBIO LOZANO – PhD.
Rector.