

**ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO No. 036
(SEPTIEMBRE 25 DE 2025)****POR MEDIO DEL CUAL SE IMPLEMENTA LA PRIMERA FASE DEL PLAN DE
FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL MARCO DEL DECRETO 391 DE 2025 Y SE
AJUSTA LA PLANTA DE PERSONAL ACORDE CON SU NUEVO CARÁCTER
ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE**

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria del Caribe, en ejercicio de las facultades que le confiere la ley 30 de 1992, el estatuto general que rige a la Institución Universitaria del Caribe en especial las previsiones consagradas en el artículo 24 literal d, sobre aprobar a propuesta del Rector, las modificaciones de la estructura orgánica que consideren pertinentes y aprobar las modificaciones de planta de profesores y administrativos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal; y

CONSIDERANDO

Que a través de la Resolución No. 017088 del 11 de agosto de 2025, el Ministerio de Educación Nacional, decidió en su artículo primero: “Ratificar la reforma estatutaria conducente al cambio de carácter académico del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – Humberto Velásquez García, con domicilio en Ciénaga - Magdalena, que pasa de ser Institución Técnica Profesional a Institución Universitaria, autorizando el consecuente cambio de denominación institucional a Institución Universitaria del Caribe, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente resolución”.

Que la Institución Universitaria del Caribe, es una institución de educación superior del orden departamental, estructurada como establecimiento público, que ofrece programas de pregrado y posgrado en los campos de acción de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, en las diferentes modalidades de acuerdo con la normatividad vigente. Concebida desde una visión global e internacional, con impacto en los grupos de valor del entorno local, regional y nacional, comprometida con la formación integral de los estudiantes, fomentando una educación innovadora, investigativa y humanista; fortaleciendo la actividad investigativa y el emprendimiento para generar aportes pertinentes al contexto, y promoviendo el desarrollo social mediante iniciativas de extensión y proyección social, cimentadas en la autonomía, la internacionalización, la responsabilidad social, la inclusión y la identidad de las personas y sus territorios.

Que el artículo 53 de la Constitución Política contempla, entre otros, la “estabilidad en el empleo” como uno de los principios mínimos fundamentales para la expedición del estatuto de trabajo.

Que de acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, excepto los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Que en la Sentencia T-843 de 2009, la Corte Constitucional señaló que la Constitución Política de 1991 estableció como criterio para la provisión de cargos públicos el mérito y la calidad de los aspirantes y consagró el concurso de mérito como forma de acceder a los cargos de la administración pública.

Que la Corte Constitucional indicó mediante sentencia C-479 de 1992, que “La especial protección estatal que la norma exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales o privados) y trabajadores”.

Que la Corte Constitucional señaló mediante la sentencia T-141 de 2016 que “El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído”.

Que tal como lo planteó la Organización Internacional del Trabajo en su Programa de Trabajo Decente “el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Que, para la Asamblea General de las Naciones Unidas, realizada en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente - creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social - se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Que, en el objetivo 8 de la Agenda 2030 se invita a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente; que los principales aspectos del trabajo decente se incorporan ampliamente en las metas de muchos de los 17 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.

Que mediante la Ley 74 de 1968 el Congreso de la República aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como su protocolo facultativo; que el Pacto indica en su artículo 7 que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otras cosas, una remuneración que proporcione a los trabajadores, como mínimo, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, así como condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

Que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-006 de 1996, sobre los docentes ocasionales ha instado a las Universidades Estatales a “(...) hacer un uso racional de esta modalidad de vinculación, evitando con ella suplir carencias que se originan en circunstancias de orden financiero y/o político, tales como reducción de costos educativos, congelación de plantas, ausencia de disponibilidades presupuestales, insuficiencia de plazas”.

Que en el artículo 75 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida, dispone que el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo construirá y adoptará la política pública de trabajo digno y decente”.

Que en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, se establece el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público por parte del Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que, dentro de los instrumentos que el ordenamiento jurídico le otorga al Estado a través del Ministerio de Educación Nacional para garantizar la calidad de la educación, se encuentra lo dispuesto en la Ley 1188 de 2008 que regula el registro calificado de programas de educación superior. Para obtenerlo, las instituciones de educación superior deben demostrar en las condiciones del programa el fortalecimiento del número y calidad del personal docente para garantizar, de una manera adecuada, las funciones de docencia, investigación y extensión.

Que, el Decreto número 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación sostiene que, dentro de las condiciones de calidad que se deben constatar para el otorgamiento o renovación de registro calificado, está la estructura administrativa y académica, entendida como el conjunto de políticas, relaciones, procesos, cargos, actividades e información, necesarias para desplegar las funciones propias de una institución de educación superior, que debe contar con los recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas, lo que permite a su vez la gestión del talento humano, o las políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con su misión.

Que, una vez expedido el Decreto 391 del 2025 se emitió la Resolución Rectoral No. 259 del 9 de mayo de 2025, “Por la cual se crea el grupo de trabajo interno (comité técnico) para la implementación del Decreto 391 de 2025”, conformado por:

- a. La Vicerrectora Administrativa y Financiera
- b. La Vicerrectora Académica,
- c. La Secretaria General
- d. La funcionaria responsable del Proceso de Talento Humano,
- e. La funcionaria responsable del proceso de planeación, la funcionaria responsable del proceso de Gestión Financiera.

Dentro de sus funciones se estableció:

1. Estructurar por fases, el “Plan De Formalización Laboral” de acuerdo con las previsiones consagrados en el Decreto 391 de 2025, enmarcado en 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.

2. Incluir dentro de cada una de las fases del “Plan De Formalización Laboral” del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” – INFOTEP, los siguientes aspectos:
 - a. Cronograma, por fases proyectado para su etapa de diagnóstico, diseño e implementación, que incluya tiempos y responsables.
 - b. Las necesidades de personal docente y administrativo, acordes con el 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 y 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.
 - c. Los empleos de la planta que se encuentran en vacancia definitiva o transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.
 - d. 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.
 - e. Análisis de impacto financiero de la propuesta y capacidad institucional para implementar el Plan de Formalización Laboral.
 - f. 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.
 - g. Revisión preliminar de los perfiles de los docentes ocasionales, catedráticos y personal administrativo vinculado como provisional, temporal o mediante contratos de prestación de servicio.

Que, la Institución Universitaria del Caribe, adelantó estudio técnico, acorde con los cronogramas previstos dentro del estudio técnico que soporta el desarrollo de la primera fase del plan de formalización, en el período de tiempo comprendido entre mayo y septiembre 1 de 2025, contentivo de la primera fase del Plan de Formalización Laboral en el marco del Decreto 391 de 2025.

Que, se desarrolló estudio técnico que soporta la primera fase del plan de formalización del que trata el Decreto 391 de 2025, atendiendo sus previsiones y así mismo, se atendió la normatividad nacional que regulan la creación de cargos en las plantas de personal de las entidades públicas aplicables a la Institución, su naturaleza jurídica de establecimiento

público, las guías previstas por el Departamento Administrativo de la Función Pública; y en virtud del cumplimiento de todos los preceptos señalados, como desarrollo de la primera fase del plan de formalización laboral, se estableció la creación de los siguientes empleos, en la planta de personal administrativa y profesoral en la Institución Universitaria del Caribe:

Planta De Personal Propuesta				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
1	Profesional	Profesional Especializado	222	8
4	Técnico	Técnicos Administrativos	367	8
12		Profesor – Auxiliar		

Que, de acuerdo con las consideraciones que se han establecido dentro del estudio técnico que soporta la con la formalización laboral en la Institución Universitaria del Caribe, se persigue:

Fortalecer la Educación Superior de la región y el Departamento del Magdalena, a través de una oferta académica, producto del Cambio de Carácter Académico, a Institución Universitaria, permitiendo una formación de pregrado y posgradual, más amplia y acorde a las necesidades del sector productivo.

Incrementar la población estudiantil en formación de pregrado y posgrado, mejorando los índices de educación superior del Departamento del Magdalena.

Aumentar la producción científica y el desarrollo de la innovación en la comunidad académica del Departamento del Magdalena.

Aumentar la participación en proyectos de extensión, en proyectos de beneficio e impacto social, beneficios para la comunidad y colaboraciones con empresas y entidades externas

Mejorar la eficiencia administrativa, la mejora continua de los procesos y la optimización de los recursos y uso adecuado de los recursos disponibles.

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.

Dentro de la formalización laboral y reestructuración de la planta administrativa y profesoral, se busca brindar condiciones de bienestar y dignificación de los funcionarios públicos y sus familias, a través de:

Mejora de las condiciones de trabajo incluyendo remuneración acorde a las actividades asignadas, horarios adecuados y un ambiente de trabajo armónico para el cumplimiento de las metas.

Respeto por unos derechos mínimos irrenunciables, en concordancia con los derechos humanos.

La seguridad y la protección en el lugar de trabajo, ya que, al estar contratados por el sistema laboral, tienen acceso a beneficios laborales como seguridad social, vacaciones remuneradas y demás prestaciones sociales de ley, lo que contribuye a mejorar la motivación y compromiso, su calidad de vida y bienestar en general.

Aumento del sentido de pertenencia a la entidad y consecuente productividad para el desarrollo de las actividades.

Que la Institución dentro del estudio del impacto financiero, orientado a la garantía de la sostenibilidad fiscal del presente acuerdo y sus efectos adelantó el examen de las fuentes de financiación y que se mencionan en las consideraciones siguientes.

Que a través de comunicación, recibida por parte del Ministerio de Educación Nacional y fechada 28 de agosto del 2025, se informó a la Institución sobre el Concepto técnico favorable– Plan Integral de Cobertura (PIC-CO), 2025, en el marco de la estrategia “Educación Superior para la Sociedad del Conocimiento” como compromiso del Gobierno Nacional de avanzar en el reconocimiento de la educación superior como derecho fundamental y facilitar el acceso a “una educación de calidad y pertinente” a los y las jóvenes de todas las regiones del país, especialmente los más vulnerables.

Que el Ministerio de Educación Nacional emitió concepto favorable a la propuesta del Plan Integral de Cobertura Convencional (PIC-CO) 2025 presentada por la Institución Universitaria del Caribe Unicaribe, por considerar que: “Tras el análisis técnico de los anexos de formulación, se considera que el PIC-CO 2025 presentado por la Institución Universitaria del Caribe- Unicaribe cumple con los lineamientos establecidos en la guía oficial y refleja coherencia entre los objetivos institucionales, las metas de cobertura, la programación de recursos y los proyectos formulados, lo cual contribuye a garantizar el acceso de estudiantes a la educación superior y a optimizar el uso de los recursos asignados para la ampliación de cobertura.

Que dentro de las aprobaciones emitidas por el Ministerio de Educación Nacional se prevé que para el cumplimiento de metas del PIC 2025, especialmente en lo referente al ingreso de nuevos estudiantes en primer curso de programas de pregrado, para el segundo semestre de la vigencia, la institución implementará las siguientes entre otras la siguiente estrategia: **“Fortalecimiento de la capacidad académica y operativa de la Institución Universitaria del Caribe, para atender la ampliación de cobertura, mediante la vinculación y sostenimiento de personal docente y administrativo”**.

Que el Gobierno Nacional, emitió la Resolución No. 013312 del 25 de junio de 2025, previo algunos recursos relacionados al fortalecimiento institucional y a la sostenibilidad de la ampliación de cobertura.

Que recursos de Formalización Laboral, son asignaciones presupuestales otorgadas por el Ministerio de Educación Nacional con el propósito de garantizar la estabilidad laboral y la vinculación formal de personal docente y administrativo en las instituciones de educación superior públicas. Estos recursos buscan reducir la provisionalidad, fortalecer la planta de

personal y asegurar la continuidad en la prestación del servicio educativo, en concordancia con las disposiciones legales y normativas vigentes.

Que el análisis de las fuentes de financiación de la implementación de la primera fase del plan de formalización, se encuentran contenidas en el estudio técnico que lo desarrolló y están orientados a garantizar la sostenibilidad financiera de los empleos formalizados acorde con la escala salarial de la Institución Universitaria del Caribe.

Que para el análisis financiero de la nueva planta de empleos de la Institución Universitaria del Caribe se tiene como referente la Guía de Administración Pública, Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del Orden territorial (Versión 2) y Orden nacional (Versión 3) y demás normatividad vigente para el cálculo de la seguridad social, parafiscales, auxilios y prestaciones sociales que se detallan en:

1. Aportes Seguridad Social y Parafiscales.
2. Auxilios y Prestaciones Sociales.
3. Costo nueva planta de empleos.

Que, para el establecimiento de los grados, denominaciones y código de cada uno de los empleos, fueron atendidas las previsiones consagradas en la normatividad nacional aplicable, el Estatuto Profesor, el Estatuto General y demás normatividad interna.

Que fueron emitidas las viabilidades técnicas, jurídicas y financiera que soportan las previsiones contenidas en el presente acto administrativo y que dan cuenta de que las decisiones adoptadas dentro del presente acuerdo, son producto de la implementación de las previsiones contempladas en el decreto 391 de 2025 y que hacen referencia al estudio de las actividades misionales adelantadas por profesores y personal administrativo con vinculaciones que revisten temporalidad y que tienen vocación de permanencia, y el establecimiento del análisis del impacto financiero armonizado con la garantía de la sostenibilidad financiera, estableciendo el origen de cada una de las fuentes identificadas dentro del estudio técnico que soporta el desarrollo de la primera fase de formalización laboral a la luz del Decreto 391 de 2025.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Implementar la primera fase del plan de formalización laboral al interior de la Institución Universitaria del Caribe en el marco del Decreto 391 de 2025 y ajustar la planta de personal acorde con su nuevo carácter académico en la Institución Universitaria del Caribe con un porcentaje de avance del 25%.

ARTÍCULO SEGUNDO: Crear como producto del desarrollo de la primera fase del Plan de Formalización Laboral, dentro del estudio técnico adelantado en el marco del Decreto 391 de 2025, los siguientes empleos públicos en la planta profesoral y administrativa de la Institución Universitaria del Caribe:

Planta De Personal Propuesta				
Nº De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
1	Profesional	Profesional Especializado	222	8
4	Técnico	Técnicos Administrativos	367	8
12		Profesor – Auxiliar		

PARÁGRAFO 1: El concurso en materia de carrera profesoral de los cargos en la planta Institucional se adelantará respetando los criterios establecidos en el Decreto 391 de 2025 y la información relacionada con la experiencia y formación exigida para cada uno de los empleos creados será adelantado respetando los perfiles establecidos en el anexo técnico establecido que hace parte integral del presente documento.

PARÁGRAFO 2: El estudio Técnico que soporta el desarrollo de la primera fase del plan de formalización laboral, de la Institución Universitaria del Caribe a la luz del Decreto 391 de 2025 se desarrolló atendiendo todas las previsiones contenidas en el mencionado cuerpo normativo.

PARÁGRAFO 3: Los perfiles de los cargos creados en las plantas administrativa y profesoral están contenidos en el anexo técnico, que hace parte integral del presente acuerdo.

ARTÍCULO CUARTO: La provisión de los cargos creados mediante el presente acto administrativo se hará de manera gradual, y conforme con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, en materia de concurso profesoral acorde con las disposiciones normativas y estatutarias para tal fin. Así mismo en lo relacionado con los cargos pertenecientes a la planta administrativa. En el manual de funciones debe procederse con la inclusión de los perfiles en el manual de funciones se hará conforme las previsiones contenidas en el Decreto 391 de 2025 y de acuerdo con las previsiones contenidas en el anexo técnico que hace parte integral del presente acto administrativo.

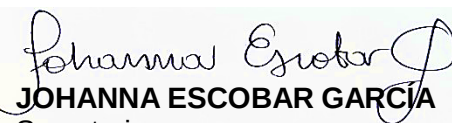
ARTÍCULO QUINTO: Los cargos creados mediante el presente acto administrativo serán distribuidos por el Rector de la Institución acorde con sus competencias en la planta global a que se refiere el artículo 3º del presente Decreto, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la institución.

ARTÍCULO SEXTO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ciénaga, Magdalena a los veinticinco (25) días del mes de septiembre de 2025.


JOHN EMERSON ESPITIA SUÁREZ
Presidente


JOHANNA ESCOBAR GARCÍA
Secretaria



Código: 011-FO-PL

Versión: 04

Fecha: 26-08-2025

www.unicaribe.edu.co



@unicaribe-iuc

Institución Universitaria del Caribe

Calle 10 No. 12-22

Nit: 891701932

Teléfono: (+57) 605 4209638

Ciénaga-Magdalena