

1000

Pensilvania, 7 de mayo de 2026

Especialista

JUAN CARLOS LOAIZA SERNA.

Rector.

IES-CINOC

Asunto: Informe Trimestral Austeridad del Gasto primer Trimestre (Enero – marzo de 2026).

Con base en la información suministrada por el área de presupuesto, en cabeza de la jefe de la División Administrativa y Financiera, se presenta el primer informe con respecto al I trimestre de la vigencia 2026 correspondiente a la austeridad del gasto. Para la elaboración de este documento se tuvieron en cuenta los objetivos y la política establecidos por la Dirección Estratégica de la Institución de Educación Superior Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas IES-CINOC para la vigencia 2024-2025, adoptados mediante el Acuerdo No. 003 del 21 de mayo de 2024, así como el Plan de Austeridad del Gasto definido para la vigencia 2026-2027.

De acuerdo al análisis de los diferentes gastos del primer trimestre 2025 vs 2026 se determinará como la institución presenta el comportamiento de incremento o disminución de los rubros más representativos en marcados en el plan de austeridad de acuerdo a la Política, del análisis realizado por el profesional se presentarán las conclusiones de los resultados para pasar a realizar las recomendaciones por parte de la oficina de control fortaleciendo la mejora continua para las próximas vigencias sobre este particular.

Objetivo del informe: Optimizar el uso de los recursos públicos mediante la implementación de medidas de racionalización del gasto que fortalezcan la eficiencia administrativa y la sostenibilidad financiera de la entidad.

Objetivos específicos: Reducir gastos no esenciales, Fortalecer el control y seguimiento del gasto, Promover cultura institucional de austeridad, Mejorar la planeación del gasto público.

Una de las estrategias con la que cuenta la entidad es la identificación temprana del gasto público de manera que los recursos desde su aprobación en el presupuesto tengan la capacidad de racionalización hasta finalizar la vigencia.

A continuación, se abordará el informe de austeridad de acuerdo a la estrategia definida por ejes temáticos identificada en la política de austeridad aprobada para la vigencia y su plan de austeridad 2026.

PARTE I: Informe de Administración de Personal y Contratación de Servicios Personales generales.

Concepto	2025	2026	aumento/ dismuyo	valor	porcentaje
Salarios enero	\$ 151.584.358	\$ 193.347.410	Aumentó	\$ 41.763.052	28%
Salarios febrero	\$ 146.173.458	\$ 201.835.205	Aumentó	\$ 55.661.747	38%
Salarios marzo	\$ 149.450.569	\$ 179.385.381	Aumentó	\$ 29.934.812	20%
	\$ 447.208.385	\$ 574.567.996	\$ -	\$ 127.359.611	28%
Prima Técnica No salarial enero	\$ 3.000.912	\$ -	Disminuyó	-\$ 3.000.912	-100%
Prima Técnica No salarial febrero	\$ 3.002.912	\$ -	Disminuyó	-\$ 3.002.912	-100%
Prima Técnica No salarial marzo	\$ 3.931.874	\$ -	Disminuyó	-\$ 3.931.874	-100%
	\$ 9.935.698	\$ -	\$ -	-\$ 9.935.698	-100%
Bonificaciones por servicios enero	\$ 13.588.251	\$ 15.557.187	Aumentó	\$ 1.968.936	14%
Bonificaciones por servicios febrero	\$ 7.575.940	\$ 8.283.532	Aumentó	\$ 707.592	9%
Bonificaciones por servicios marzo	\$ 3.583.374	\$ 3.488.188	Disminuyó	-\$ 95.186	-3%
	\$ 24.747.565	\$ 27.328.907	\$ -	\$ 2.581.342	10%
Subsidio de Alimentación enero	\$ 372.914	\$ 716.290	Aumentó	\$ 343.376	92%
Subsidio de Alimentación febrero	\$ 462.290	\$ 1.905.408	Aumentó	\$ 1.443.118	312%
Subsidio de Alimentación marzo	\$ 462.290	\$ 666.891	Aumentó	\$ 204.601	44%
	\$ 1.297.494	\$ 3.288.589	\$ -	\$ 1.991.095	153%
Auxilio de Transporte enero	\$ 806.667	\$ 2.266.767	Aumentó	\$ 1.460.100	181%
Auxilio de Transporte febrero	\$ 1.000.000	\$ 5.230.995	Aumentó	\$ 4.230.995	423%
Auxilio de Transporte marzo	\$ 1.000.000	\$ 2.316.589	Aumentó	\$ 1.316.589	132%
	\$ 2.806.667	\$ 9.814.351	\$ -	\$ 7.007.684	250%
Prima de Vacaciones enero	\$ -	\$ -	Estable	\$ -	
Prima de Vacaciones febrero	\$ -	\$ 2.008.861	Aumentó	\$ 2.008.861	100%
Prima de Vacaciones marzo	\$ -	\$ 37.849.836	Aumentó	\$ 37.849.836	100%
	\$ -	\$ 39.858.697	\$ -	\$ 39.858.697	100%
Bonificación Especial Rec. Enero	\$ -	\$ -	Estable	\$ -	
Bonificación Especial Rec. Febrero	\$ 1	\$ 264.455	Aumentó	\$ 264.454	100%
Bonificación Especial Rec. Marzo	\$ 1	\$ 905.391	Aumentó	\$ 905.390	100%
	\$ 2	\$ 1.169.846	\$ -	\$ 1.169.844	100%
Horas extras enero	\$ 629.888	\$ 865.552	Aumentó	\$ 235.664	37%
Horas extras febrero	\$ 941.127	\$ 1.432.489	Aumentó	\$ 491.362	52%
Horas extras marzo	\$ 1.090.577	\$ 1.344.344	Aumentó	\$ 253.767	23%
	\$ 2.661.592	\$ 3.642.385	\$ -	\$ 980.793	37%
Gastos de representación enero	\$ 4.111.208	\$ 4.907.764	Aumentó	\$ 796.556	19%
Gastos de representación febrero	\$ 4.111.208	\$ 4.907.764	Aumentó	\$ 796.556	19%
Gastos de representación enero marzo	\$ 4.268.632	\$ 4.907.764	Aumentó	\$ 639.132	15%
	\$ 12.491.048	\$ 14.723.292	\$ -	\$ 2.232.244	18%

La mayoría de los conceptos aumentaron en 2026, especialmente los componentes variables.

Las disminuciones se concentraron en la prima técnica no salarial eliminada completamente finalizada la vigencia 2025, ya que esta solo era pagada a la anterior secretaria General y este beneficio con la nueva estructuración ya no lo recibe el nuevo funcionario. Por otra parte, las bonificaciones por servicios prestados presentan una ligera a caída en marzo debido a que generalmente las bonificaciones son pagadas durante el mes de enero y febrero de cada vigencia.

Los principales aumentos que se presentan para la institución con un impacto alto es el rubro de salarios, se identifican estos aumentos consecuentes por la nivelación salarios que se practicó durante el cuarto trimestre la de la vigencia 2025, la cual fue aprobada por la Gobernación de Caldas por medio del Decreto 603 de 14/11/2025, aprobada la nueva estructura interna de la IES CINOC adoptada mediante Acuerdo del Consejo Directivo 039 de 2025, entraron a regir las nuevas plantas de personal docente y administrativo adoptadas por el Consejo Directivo mediante Acuerdos 031 y 032 de 2025 respectivamente, de acuerdo a lo establecido en los mencionados acuerdos, la planta docente se amplió de 17 cargos de docente de tiempo completo y 2 docentes de medio tiempo, a una planta de 22 cargos de docentes de tiempo completo; mientras que la planta administrativa pasa de 18 a 20 cargos; estas modificaciones en la estructura de la planta de personal han generado un incremento relativo comparada la vigencia 2025-2026 en sus primeros meses de la vigencia, sumada a la planta temporal que se incorporó durante el primer trimestre 2026 que apoyan los servicios generales en la entidad.

Concepto	2025	2026	aumento/ dismuyo	valor	porcentaje
Salarios enero	\$ 151.584.358	\$ 193.347.410	Aumentó	\$ 41.763.052	28%
Salarios febrero	\$ 146.173.458	\$ 201.835.205	Aumentó	\$ 55.661.747	38%
Salarios marzo	\$ 149.450.569	\$ 179.385.381	Aumentó	\$ 29.934.812	20%

Incrementos fuertes y consistentes: tal y como se puede observar en la tabla se presenta un aumento (Enero: +28%, Febrero: +38%, Marzo: +20%), el principal rubro del aumento total.

Otro de los conceptos donde se identifica un aumento muy alto es el auxilio de transporte del mes de febrero donde se destaca +423% comparado con el mismo mes de la vigencia anterior, después de realizar un análisis de la ejecución presupuestal se identifica que de acuerdo a la nivelación salarial se genera un valor porcentual ajustado con el auxilio de transporte, igualmente, la incorporación de planta temporal de catorce (14) funcionarios para servicios generales durante todo el mes de febrero genero un aumento importante en el auxilio de transporte, situación que es muy similar al observar un incremento en el subsidio de alimentación donde se presenta un incremento del +312% respecto a este mismo mes de febrero reflejando un equilibrio relevante en beneficios a los funcionarios.

Prima de Vacaciones, como se puede observar la prima de vacaciones presento un incremento bastante representativo durante el mes de marzo del año 2026, situación que se identifica por la liquidación y pago de primas de vacaciones adeudadas a funcionarios causadas durante las vigencias 2025-2026 y su liquidación por desvinculación por pensión y retiro de funcionarios Juan Carlos Loaiza serna (Rector), Abelardo Arias Toro (pensionado) y Gerardo Ospina cardona (pensionado), igualmente, se presenta en la liquidación y pago a los funcionarios que hicieron parte de la planta temporal conformada en el mes de enero hasta el inicio del mes de marzo de la vigencia 2026, mes donde se presenta la novedad de retiro de acuerdo a la información suministrada por el Jefe de Talento Humano.

Otros incrementos relevantes que se deben de tener en cuenta.

- Horas extras: **crecimiento sostenido (23%–52%)**
- Gastos de representación: **Aumento estable (~15–19%)**
- Bonificación especial: **aparece en 2026 con valores significativos**

Disminuciones clave

- Prima Técnica No Salarial (**Eliminada completamente -100%**) en todos los meses de la vigencia 2026.
- Bonificaciones por servicios (marzo) **Presenta una caída Ligera (-3%)**

Lectura estratégica: Hay un **cambio en la estructura de compensación** de la institución.

- Se eliminan componentes fijos (Prima técnica)
- Se fortalece salario base, beneficios variables y ocasionales
- Mayor apoyo al computar con los salarios los auxilios y subsidios
- Restructuración organizacional en planta administrativa y docente
- Optimización de la carga prestacional
- Incentivos para el talento humano

El costo total en 2026 **aumenta significativamente**, impulsado por:

- Salarios más altos por la reestructuración.
- Nuevos beneficios al ser computados con los salarios (prima de vacaciones, bonificaciones, auxilios y beneficios)
- Mayor Incrementos en subsidios y transporte beneficiando al personal que devenga salarios básicos.
- Eliminación de la prima técnica **no compensa los aumentos**, por lo que el gasto total claramente sube durante la vigencia 2026.

Comparativo total (Q1: enero–marzo 2025)

- Salarios: \$447.208.385
- Prima técnica: 9.935.698
- Bonificaciones servicios: 24.747.565

- Subsidio alimentación: 1.297.494
 - Auxilio transporte: 2.806.667
 - Prima de Vacaciones: 0
 - Bonificación especial: 0
 - Horas extras: 2.661.592
 - Gastos representación: 12.491.048
- Total 2025= \$501.148.449**

Comparativo total (Q2: enero-marzo 2026)

- Salarios: \$574.567.996
 - Prima técnica: \$0
 - Bonificaciones servicios: \$27.328.907
 - Subsidio alimentación: \$3.288.589
 - Auxilio transporte: \$9.814.351
 - Prima vacaciones: \$39.858.697
 - Bonificación especial: \$1.169.846
 - Horas extras: \$3.642.385
 - Gastos representación: \$14.723.292
- Total 2026=\$674.394.063**

Variación total

Aumento absoluto: \$173.245.614

Aumento relativo: 34.5%

Esto es **muy alto** para un solo año (alerta presupuestal).

Interpretación financiera:

Hay un crecimiento alineado con la inflación + ajustes salariales + mayor carga operativa, el crecimiento es sano para la institución si los ingresos son fijos y no se presentan imprevistos, la base presupuestal decretada podría generar estabilidad en el ingreso para soportar el gasto.

RELACIÓN DE PAGOS HORAS EXTRAS Y DÍAS FESTIVOS PRIMER TRIMESTRE 2025 -PRIMER TRIMESTRE 2026

El siguiente cuadro muestra la comparación de los pagos efectuados durante el primer trimestre de la vigencia 2026 frente al mismo periodo de 2025. De acuerdo con la información registrada en la ejecución presupuestal de gastos de ambas vigencias, se destacan los siguientes resultados.

RESUMEN HORAS EXTRAS POR RECARGO NOCTURNO- DOMINICALES Y FESTIVOS TRIMESTRE 1-2026									
	ene-25	ene-26	% Incremento Disminución	feb-25	feb-26	% Incremento Disminución	mar-25	mar-26	% Incremento Disminución
Valores cancelados	\$ 629.888	\$ 865.552	Incrementa 37%	\$ 941.127	\$ 1.432.489	Incrementa 52%	\$ 1.090.577	\$ 1.344.344	Incrementa 23%

En los tres meses hay incremento en los valores pagados, lo que indica un aumento sostenido en este tipo de horas extras durante el primer trimestre de 2026.

Enero: Pasa de \$629.888 a \$865.552 → +37% Incremento importante, pero el más moderado del trimestre.

Febrero: Pasa de \$941.127 a \$1.432.489 → +52% Es el mayor crecimiento, lo que sugiere un pico significativo en recargos (posiblemente más turnos nocturnos o festivos).

Marzo: Pasa de \$1.090.577 a \$1.344.344 → +23% Sigue creciendo, pero a un ritmo menor (posible estabilización).

Se concluye que existe una tendencia clara al alza en los pagos al comparar las vigencias 2025 y 2026, con un pico significativo en el mes de febrero. Aunque en marzo se presenta una menor tasa de crecimiento, el valor absoluto continúa siendo elevado, lo que evidencia una demanda sostenida. Este comportamiento sugiere una mayor carga operativa en sedes específicas de la institución, particularmente en el Centro de Desarrollo de la Madera y la sede central, donde se concentra el mayor requerimiento de horas hombre para labores de vigilancia y celaduría.

Asimismo, se observa que el crecimiento no es lineal, lo cual permite inferir que la asignación de horas extras responde a necesidades puntuales del servicio de seguridad institucional. En este sentido, de acuerdo con la ejecución presupuestal del trimestre, la vinculación de dos supernumerarios para portería y celaduría, entre el 19 de enero y el 28 de febrero, incidió directamente en el incremento registrado en febrero, así como en la posterior desaceleración observada en marzo, mes en el que los valores tienden a estabilizarse.

Recomendación

Realizar un análisis administrativo para determinar si es más eficiente redistribuir turnos en lugar de pagar horas extras.

Servicios Personales Indirectos vigencia 2025-2026

El presente informe tiene como objetivo realizar un análisis comparativo de la contratación de prestación de servicios durante el primer trimestre de las vigencias 2025 y 2026, con base en las fuentes de financiación: recursos de la Nación, recursos propios y recursos de los Planes Integrales de Cobertura (PIC).

En cumplimiento de los principios de planeación, eficiencia y responsabilidad en la gestión institucional, se presenta el análisis comparativo de los contratos de prestación de servicios suscritos durante las vigencias 2025 y 2026. El presente análisis tiene como finalidad determinar la variación en la vinculación de talento humano requerido por la institución educativa para el apoyo en el desarrollo de las actividades operativas, administrativas y misionales durante el primer trimestre de las vigencias en referencia. Lo anterior, con el propósito de evaluar la suficiencia, oportunidad y necesidad de la contratación realizada, así como su coherencia con los requerimientos institucionales y la adecuada utilización de las fuentes de financiación disponibles y fortalecer las estrategias que se incorporaron en los planes de austeridad en el gasto.

Durante el primer trimestre de la vigencia 2026 se evidencia una mejora significativa en la planeación y ejecución de los contratos de prestación de servicios en comparación con la vigencia 2025. Los recursos de la Nación presentan una contratación más oportuna, lo que reduce rezagos administrativos observados en la vigencia anterior. Por su parte, los recursos propios pasan de un uso correctivo a un manejo más estratégico y estable, mientras que los recursos de los Planes Integrales de Cobertura muestran una mejor focalización y organización. En conjunto, estos cambios reflejan un fortalecimiento en las gestiones institucionales.

Tabla - Valores contratados prestación de servicios 2025-2026



Recursos nación periodo	2025	2026
total contratos enero	\$ -	\$ -
total contratos febrero	\$ -	\$ 44.929.686
total contratos marzo	\$ -	\$ 94.141.078
Total trimestre	\$ -	\$ 139.070.764
Recursos Propios	2025	2026
total contratos enero	\$ 1.428.383	\$ -
total contratos febrero	\$ 34.647.024	\$ 19.698.652
total contratos marzo	\$ 101.596.108	\$ 74.541.502
Total trimestre	\$ 137.671.515	\$ 94.240.154,00
Recursos Planes integrales de Cobertura	2025	2026
total contratos enero	\$ -	\$ -
total contratos febrero	\$ 11.572.474	\$ 40.151.468
total contratos marzo	\$ 24.658.470	\$ 74.450.503
Total trimestre	\$ 36.230.944	\$ 114.601.971
Recursos excedentes de cooperativas	2025	2026
total contratos enero	\$ -	\$ -
total contratos febrero	\$ 3.274.168	\$ 5.722.525
total contratos marzo	\$ 35.065.149	\$ 33.942.688
Total trimestre	\$ 38.339.317	\$ 39.665.213
Comparativo trimestre	\$ 212.241.776	\$ 387.578.102

ANÁLISIS COMPARATIVO DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
 PRIMER TRIMESTRE 2025 VS 2026

Resumen General del Trimestre

Fuente	2025	2026	Variación	Variación %
Nación	\$0	\$139.070.764	+139.070.764	—
Propios	\$137.671.515	\$94.240.154	-43.431.361	-31.5%
PIC	\$36.230.944	\$114.601.971	+78.371.027	+216%
Excedentes Cooperativas	\$38.339.317	\$39.665.213	+1.325.896	+3.4%
Total Trimestre	\$212.241.776	\$387.578.102	+175.336.326	+82.6%

Variación Global

- ✓ Incremento absoluto: \$175.336.326
- ✓ Incremento porcentual: +82,6%
- ✓ Se evidencia un crecimiento sustancial en la contratación en 2026, prácticamente duplicando el volumen de 2025.

Análisis por Fuente de Financiación

Recursos Nación

Año	Total
2025	\$0
2026	\$139.070.764

En 2025 no se registró ejecución por fuente de financiación Recursos Nación.
 En 2026 RN aparecen como una fuente altamente representativa (35,9% del total).
 Se incorpora una nueva fuente clave que explica gran parte del crecimiento global.

Recursos Propios

Año	Total
2025	\$137.671.515
2026	\$94.240.154

- ✓ Variación absoluta: - \$43.431.361
- ✓ Variación porcentual: -31,5%
- ✓ Disminución significativa en 2026.
- ✓ Pierde peso dentro de la estructura presupuestal total.
- ✓ Se observa una sustitución de fuente de financiación, posiblemente compensada con recursos nación y Planes integrales de cobertura.

Planes Integrales de Cobertura (PIC)

Año	Total
2025	\$36.230.944
2026	\$114.601.971

- ✓ Incremento absoluto: **\$78.371.027**
- ✓ Incremento porcentual: **+216%**
- ✓ Es la fuente con mayor crecimiento relativo.
- ✓ Triplica su ejecución frente al año anterior.
- ✓ Se consolida como segunda fuente más importante en 2026.

Excedentes de Cooperativas

Año	Total
2025	\$38.339.317
2026	\$39.665.213

- ✓ Variación: **+3,4%**
- ✓ Comportamiento estable.
- ✓ Ligero incremento sin impacto presupuestal significativo.

Estructura del Gasto porcentual contratos de prestación de servicios 2026

- ✓ Recursos Nación: **35,9%**
- ✓ PIC: **29,6%**
- ✓ Recursos Propios: **24,3%**
- ✓ Excedentes: **10,2%**
- ✓ Cambio presupuestal significativo frente a 2025, donde dominaban los recursos propios.

Talento Humano Docentes ocasionales 2025-2026

Comparativo Docentes ocasionales 2025-2026				
	ENERO	FEBRERO	MARZO	Trimestre
Recursos Nación 2025	\$ 18.786.416	\$ 51.253.274	\$ 60.694.690	\$ 130.734.380
Recursos Planes integrales 2025	\$ 18.063.777	\$ 52.024.020	\$ 55.203.232	\$ 125.291.029
Total	\$ 36.850.193	\$ 103.277.294	\$ 115.897.922	\$ 256.025.409
Recursos Nación 2026	\$ 17.869.185	\$ 44.672.058	\$ 44.672.058	\$ 107.213.301
Recursos Planes integrales 2026	\$ 24.652.907	\$ 77.597.033	\$ 80.244.219	\$ 182.494.159
Total	\$ 42.522.092	\$ 122.269.091	\$ 124.916.277	\$ 289.707.460

Con el objetivo de analizar y comparar la asignación y ejecución de recursos destinados a docentes ocasionales durante el primer trimestre de los años 2025 y 2026. Se examinan las fuentes de financiación (Recursos Nación y Planes Integrales) y su comportamiento mensual, con el fin de identificar variaciones, tendencias y posibles implicaciones en la gestión financiera institucional.

Durante el primer trimestre de 2026 se observa un incremento del 13,2% en los recursos totales frente al mismo periodo de 2025 para el pago de los docentes ocasionales, pasando de \$256.025.409 a \$289.707.460, lo que representa un aumento de \$33.682.051.

Para el caso de los Recursos Nación presentan una disminución del 18,0% respecto a la vigencia 2026.

El recurso de Planes Integrales registra un incremento significativo del 45,7%, claramente compensando la reducción de la fuente recursos nación.

El mayor crecimiento se presenta en el mes de febrero, seguido por enero, mientras que marzo muestra un incremento más moderado

Análisis por fuente de financiación

a) Recursos Nación

- 2025: \$130.734.380
- 2026: \$107.213.301
- Variación al presentar una reducción: -\$23.521.079 (-18,0%)

Se evidencia una reducción importante en los recursos provenientes de la Nación, lo cual puede impactar la estabilidad de la financiación si no se compensa adecuadamente.

b) Recursos Planes Integrales

- 2025: \$125.291.029
- 2026: \$182.494.159
- Variación: +\$57.203.130 (+45,7%)

Se observa un crecimiento considerable en esta fuente, convirtiéndose en el principal motor del aumento total de recursos en 2026 para el pago de docentes ocasionales.

En 2025, la distribución de recursos era relativamente equilibrada entre ambas fuentes. Sin embargo, en 2026 se presenta un cambio significativo, se presenta una mayor dependencia de los recursos asignados de Planes Integrales de cobertura y una menor participación de Recursos Nación para contratar docentes ocasionales

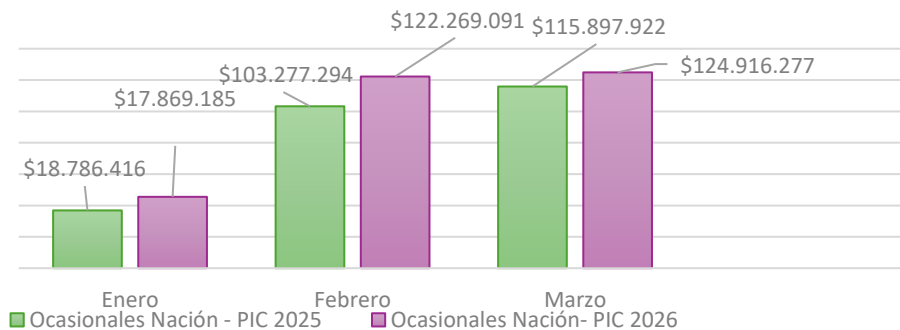
El presupuesto para docentes ocasionales crece en 2026, lo que refleja una mayor inversión institucional lo que permite identificar que es consecuente con el incremento de estudiantes en la sede central y sitios donde se tiene oferta académica.

RELACIÓN DOCENTES OCASIONALES 2025-2026

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR "COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS - IES CINOC"		
ÁLVAREZ CORTÉS	ALEJANDRO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Contabilidad Pensilvania
BALLESTEROS G.	RAMÓN ANDRÉS	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Forestal Pensilvania
BOTERO BETANCURT	LAURA MARIA	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Contabilidad Norcasia
BURGOS ALZATE	LEIDY JOHANNA	Docente Ocasional de Tiempo - Completo Contabilidad Pensilvania
CIRO TORO	JORGE HUGO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Empresas Pensilvania
FRANCO BETANCUR	ELKIN FABIÁN	Docente Ocasional de Medio Tiempo - Contabilidad Pensilvania
FRANCO	ANDRÉS	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Agropecuaria Pensilvania
FRANCO GOMEZ	MARILUZ	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Empresas Pensilvania
GALLEGO MURILLO	RAMON ANTONIO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Coordinador de Bienestar
GARCÍA OSORIO	CLAUDIA LILIANA	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Contabilidad Pensilvania
GAVIRIA LÓPEZ	CÉSAR	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Matemáticas Pensilvania
GODOY BAUTISTA	JOSÉ ALEXANDER	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Forestal Pensilvania
GUTIÉRREZ BOTERO	ANGELICA MARIA	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Empresas Manzanares
HENAO GIRALDO	DAVID RICARDO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Empresas Pensilvania
HIDALGO V.	DIANA CRISTINA	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Sistemas Manzanares

JARAMILLO R.	YEXI ALEXANDRA	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Inglés Pensilvania
LIBREROS RÍOS	YAMILET	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Sistemas Pensilvania
MARÍN TABARES	ALEJANDRO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Contabilidad Pensilvania
MARTINEZ RIVERA	CESAR ALBERTO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Sistemas Pensilvania
MONTOYA INFANTE	RICARDO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Agropecuaria Pensilvania
OCAMPO GÓMEZ	HAROLD NILTON	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Sistemas Pensilvania
OSORNO MORENO	JUAN DAVID	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Sistemas Manzanares
PARRA OSORIO	CARLOS HUMBERTO	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Empresas Pensilvania
RAMÍREZ ORTÍZ	CRISTINA MARCELA	Docente Ocasional de Tiempo Completo - Empresas Pensilvania
TEJADA GALLEGU	ANDRÉS MAURICIO	Docente Ocasional de Tiempo Completo Sistemas Marquetalia
YATE CLAROS	LUIS ALBERTO	Docente Ocasional de Tiempo Completo Sistemas Norcasia

Docentes Ocasionales



Análisis Comparativo

Comportamiento mensual (Total recursos)

Mes	2025	2026	Variación (\$)	Variación (%)
Enero	\$36.850.193	\$42.522.092	+\$5.671.899	+15,4%
Febrero	\$103.277.294	\$122.269.091	+\$18.991.797	+18,4%

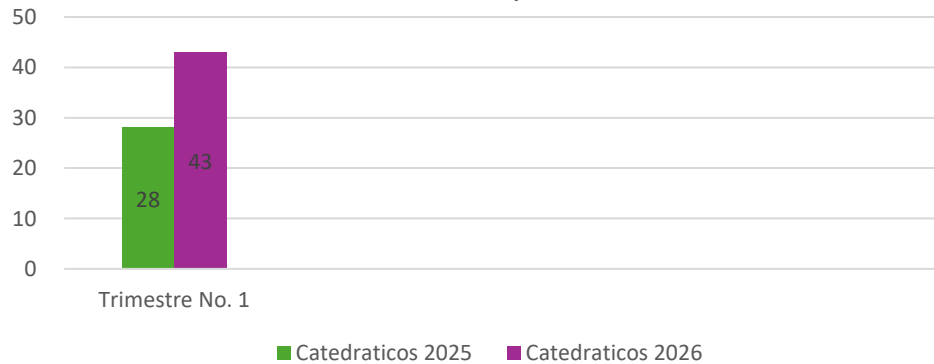
Mes	2025	2026	Variación (\$)	Variación (%)
Marzo	\$115.897.922	\$124.916.277	+\$9.018.355	+7,8%
Total	\$256.025.409	\$289.707.460	+\$33.682.051	+13,2%

Como se logra apreciar en la gráfica los valores en el primer trimestre del año 2025 presenta un aumento absoluto de +13.2%, el aumento obedece principalmente al incremento y nivel salarial que se estableció para el año 2025 y al aumento de docentes ocasionales para cubrir las necesidades del servicio de la sede central y de los municipios donde se encuentra la oferta académica.



Catedra Docentes IES-CINOC
(Sede central, extensiones y Universidad en el campo trimestre I – 2025-2026).

Cantidad Catedraticos Sede central, extensiones y Universidad en el campo TRI-V2025-2026



Conceptos	Valores 2025	Observación	Valores 2026	Observación	Aumento/Disminución
Pago hora Catedra docentes IES-CINOC y programas especiales	\$ 12.381.049	Pago de horas catedra docentes cancelados en el Trimestre I-2025	\$ 28.169.105	Pago de horas catedra docentes cancelados en el Trimestre I-2026	Aumento 127,5%

DOCENTES CATEDRÁTICOS			
No.	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO / OBJETO
1	AGUIRRE OSORIO	YEISON	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
2	ALARCON MARTINEZ	DIANA LORENA	DOCENTE CATEDRÁTICA MARQUETALIA
3	ARDILA ESCOBAR	CRISTIAN ANDRES	DOCENTE CATEDRATICO NORCASIA
4	ARIAS HERRERA	LUIS FELIPE	DOCENTE CATEDRATICO RURALIDAD BOLIVIA
5	BUITRAGO LLANOS	SANDRA LILIANA	DOCENTE CATEDRÁTICA MARQUETALIA
6	CARDONA PEREZ	DIANA PAOLA	DOCENTE CATEDRATICO PENNSILVANIA
7	CASTAÑO DIAZ	FABER MAURICIO	DOCENTE CATEDRATICO NORCASIA
8	CASTAÑO GIRALDO	VALERIA	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES-MARQUETALIA
9	CIFUENTES NARVAEZ	RAFAEL ENRIQUE	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
10	CLAVIJO SANCHEZ	ALEJANDRA	DOCENTE CATEDRATICO ARTICULACIÓN NORCASIA
11	DIAZ MUÑETON	MARLON	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
12	ESTRADA CARDONA	MANUELA	DOCENTE CATEDRATICO PENNSILVANIA
13	FONSECA RAMIREZ	PEDRO ALFREDO	DOCENTE CATEDRÁTICO MANZANARES

14	GALLO BEDOYA	NATALIA ANDREA	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
15	GIRALDO CANDAMIL	ANA MARIA	DOCENTE CATEDRATICO NORCASIA
16	GRISALES RAVE	LUKAS CAMILO	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
17	GUILLEN MURCIA	PILAR ALEJANDRA	DOCENTE CATEDRÁTICA NORCASIA
18	HERNANDEZ GIRALDO	EDILSON	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
19	HERRERA ACEVEDO	JOSE DANIEL	DOCENTE CATEDRATICO NORCASIA
20	HOYOS ARISTIZABAL	JAIRO ANTONIO	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
21	JIMENEZ SANTA	JUAN SEBASTIAN	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
22	JIMENEZ SANTA	WILLINTON	DOCENTE CATEDRÁTICO MARQUETALIA
23	LONDOÑO AGUDELO	STIVEN	DOCENTE CATEDRÁTICO U. CAMPO SAN DANIEL
24	MATIZ ARIAS	CAMILO ANDRÉS	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
25	MEDINA TORRES	LINA MARÍA	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
26	MORALES ACOSTA	KATHERIN JOHANNA	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
27	MORALES PAEZ	MARIA CAMILA	DOCENTE CATEDRATICO U. CAMPO SANTA ELENA
28	MUÑOZ FRANCO	YENNY CLEMENCIA	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
29	MUÑOZ RAMÍREZ	HECTOR ANDRÉS	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
30	OCAMPO OROZCO	ALEJANDRA	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
31	OSORIO LÓPEZ	CAROLINA	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
32	OSPINA LOPEZ	LEIDY JOHANA	DOCENTE CATEDRÁTICA PENSILVANIA
33	OSPINA ZULUAGA	DAHIANA	DOCENTE CATEDRÁTICA U. CAMPO BOLIVIA
34	PARRA OSORIO	HERNAN DARIO	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
35	RAMIREZ BETANCURT	KAROL MARCELA	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
36	RESTREPO	NORMA CONSTANZA	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES
37	ROJAS CARDONA	MELBA	DOCENTE CATEDRATICO MARQUETALIA
38	ROMERO CUBIDES	HELMAN ENOC	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
39	SAAVEDRA GRAJALES	ANDRÉS MAURICIO	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
40	TABARES VILLA	FRANCI YULIETH	DOCENTE CATEDRATICO PENSILVANIA
41	VANEGAS GOMEZ	YURI TATIANA	DOCENTE CATEDRÁTICA MARQUETALIA
42	VEJARANO VALLEJO	ANDREA DEL PILAR	DOCENTE CATEDRÁTICA PENSILVANIA
43	VILLA CARVAJAL	RAÚL ANDRÉS	DOCENTE CATEDRATICO MANZANARES

Análisis Comparativo – Pago de Cátedra Docentes (Trimestre I 2025 vs 2026)

Concepto	Valores 2025	Valores 2026	Variación	Tendencia
Cátedra docentes IES-CINOC y Universidad en el Campo	\$12.381.049	\$28.169.105	+\$15.788.056	Aumento +127,5%

Los valores anteriores corresponden al pago de horas cátedra a docentes de la sede central y de los municipios de Pensilvania, Marquetalia, Manzanares y Norcasia, así como a docentes vinculados al programa Universidad en el Campo, durante el primer trimestre.

- ✓ Se presenta un incremento significativo del 127,5% en 2026 respecto a 2025, equivalente a \$15.788.056 adicionales.

- ✓ Mayor número de docentes contratados bajo modalidad cátedra comparadas la vigencia anterior.
- ✓ Se presenta un posible Incremento en la cobertura académica en los municipios.
- ✓ Se continuo con el fortalecimiento el programa Universidad en el Campo (San Daniel, Santa Elena y Bolivia)
- ✓ Aumento en la intensidad horaria asignada.
- ✓ El aumento refleja una expansión en la operación académica institucional, especialmente en programas descentralizados, lo que puede interpretarse como un avance en cobertura educativa. No obstante, implica un mayor compromiso presupuestal que debe ser monitoreado para garantizar su sostenibilidad.

COMPARATIVO DE VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE

A continuación, se presenta un análisis comparativo del comportamiento de los viáticos y gastos de viaje durante el primer trimestre de las vigencias 2025 y 2026, con el fin de identificar variaciones, tendencias y posibles causas en la ejecución de los recursos, para el caso se toman los Recursos Propios y Planes Integrales de Cobertura para el Periodo comprendido entre enero, febrero y marzo 2025 vs 2026

viaticos Recursos propios y Planes integrales de Cobertura 2025			
	ene-25	feb-25	mar-25
RP Proyeccion Social 2025	\$ 865.550	\$ 4.188.250	\$ 2.872.700
RP Internacionalización 2025	\$ 3.451.100	\$ 478.600	\$ 1.119.400
RP Investigacion 2025	\$ -	\$ 226.700	\$ 1.934.150
RP Viaticos funcionarios en comisión 2025	\$ 9.637.290	\$ 24.303.160	\$ 9.572.650
RPIC Viaticos funcionarios en comisión 2025	\$ 797.750	\$ 7.753.000	\$ 13.075.250
Total viaticos y Gastos de viaje 2025	\$ 14.751.690	\$ 36.949.710	\$ 28.574.150
viaticos Recursos propios y Planes integrales de Cobertura 2026			
	ene-26	feb-26	mar-26
Recursos Propios 2026			
RP Proyeccion Social 2026	\$ 950.100	\$ 1.431.000	\$ 3.316.900
RP Bienestar Institucional 2026	\$ -	\$ 9.072.350	\$ 8.904.900
RP Viaticos funcionarios en comisión 2026	\$ 16.159.360	\$ 26.256.880	\$ 38.036.030
Total viaticos y Gastos de viaje 2026	\$ 17.109.460	\$ 36.760.230	\$ 50.257.830

Año	Enero	Febrero	Marzo	Total, Trimestre
2025	\$14.751.690	\$36.949.710	\$28.574.150	\$80.275.550
2026	\$17.109.460	\$36.760.230	\$50.257.830	\$104.127.520



variación Total

- ✓ Incremento absoluto: \$23.851.970
- ✓ Incremento porcentual: +29,7%

Análisis por Mes

Enero:

2025: \$14.751.690

2026: \$17.109.460

Variación: **+16%**

- ✓ Se observa un leve incremento, explicado principalmente por el aumento en viáticos de funcionarios en comisión en 2026.

Febrero:

2025: \$36.949.710

2026: \$36.760.230

Variación: **-0,5%**

- ✓ Se mantiene estabilidad en el gasto total, aunque cambia la composición.
- ✓ Disminuyen rubros como internacionalización (no presente en 2026).
- ✓ Aparece Bienestar Institucional con peso relevante.

Marzo

2025: \$28.574.150

2026: \$50.257.830

Variación: **+76%**

Es el cambio más significativo del trimestre, impulsado por

- ✓ Fuerte incremento en viáticos de funcionarios en comisión.
- ✓ Inclusión del pago de viáticos a cargo de Bienestar Institucional.
- ✓ Mayor ejecución operativa y misional.

Viáticos funcionarios en comisión

2025 (marzo): \$9.572.650

2026 (marzo): \$38.036.030

- ✓ Presentan una variación significativa al aumentar en +290% siendo este el rubro por el cual se pagan los mayores viáticos y gastos de viaje.
- ✓ Nuevos rubros en 2026 como es el caso de viáticos por Bienestar Institucional donde se identifican en febrero pagos \$9.072.350 y marzo \$8.904.900
- ✓ Se presenta un Crecimiento significativo del gasto por viáticos por (+29,7%), concentrado principalmente en marzo de 2026.
- ✓ Incremento operativo evidente en 2026, posiblemente asociado a mayor actividad institucional, expansión de cobertura, aumento de comisiones de servicio
- ✓ Evaluar la sostenibilidad del crecimiento en viáticos, especialmente en comisiones.
- ✓ Analizar la eficiencia del gasto frente a resultados institucionales.
- ✓ Monitorear el impacto del rubro Bienestar Institucional.
- ✓ Implementar indicadores de control para evitar sobrecostos en meses de alta ejecución (como marzo).

SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS VS PERSONAL DE PLANTA 2026



Durante la presente vigencia, el personal contratado bajo la modalidad de servicios personales indirectos ha registrado un incremento respecto al periodo anterior. Este aumento responde a la necesidad de fortalecer el talento humano requerido para garantizar la prestación de servicios que apoyen el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos definidos en la planeación estratégica.

En el mes de enero se concentró una parte significativa de la contratación de colaboradores, debido a la entrada en vigencia de la ley de garantías electorales a partir del 31 de enero de 2026. A partir de esta fecha, se estableció la prohibición de contratación directa para las entidades públicas, incluyendo aquellas regidas por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, así como empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta, entes universitarios autónomos, fondos mixtos y demás entidades sujetas a la Ley 80 de contratación pública.

Durante el primer trimestre del año, se evidenció que la contratación de personal de apoyo se concentró principalmente en enero, seguida de una desaceleración significativa en los meses de febrero y marzo, como consecuencia de las restricciones impuestas por la ley de garantías.

Por otra parte, desde inicios de enero se realizó la contratación de docentes ocasionales y catedráticos, quienes han mantenido un comportamiento estable acorde con las necesidades del servicio académico, garantizando el desarrollo de las actividades de docencia.

La contratación de personal de apoyo comprende áreas como administrativas, mantenimiento, celaduría y servicios generales, fundamentales para el desarrollo de las operaciones diarias. Asimismo, la vinculación de docentes ocasionales y catedráticos responde a necesidades específicas en los procesos de enseñanza e investigación

Personal Contratado 2026	Personal de Planta
Enero	Enero
Docentes Ocasionales: 27 Catedráticos: 0 Contratistas que apoyan función administrativa: 87 Total: 114	Administrativo/31 Docentes/16 total: 47
Febrero	Febrero
Docentes Ocasionales: 27 Catedráticos: 37 Contratistas que apoyan función administrativa: 89 Total: 153	Administrativo/ 31 Docentes/16 total: 47
Marzo	Marzo
Docentes Ocasionales: 27 Catedráticos: 41 Contratistas que apoyan función administrativa: 90 Total: 158	Administrativo/31 Docentes/16 total: 47

Durante el primer trimestre de 2026 se evidencia una diferencia significativa entre el personal contratado bajo la modalidad de servicios personales indirectos y el personal de planta, tanto en volumen como en comportamiento mensual.

En enero, el personal contratado alcanzó un total de 114 colaboradores, compuesto principalmente por contratistas de apoyo a la función administrativa (87) y docentes ocasionales (27). En contraste, el personal de planta se mantuvo en 47 funcionarios,

distribuidos en 31 administrativos y 16 docentes. Este mes refleja un punto de partida con alta dependencia del personal contratado, situación que se presenta por la planta de personal contratado durante el primer trimestre.

Para febrero, el personal contratado aumentó a 153, impulsado principalmente por la vinculación de 37 docentes catedráticos, además del leve incremento en contratistas administrativos (89). Mientras tanto, el personal de planta permaneció constante en 47, evidenciando que las variaciones en la capacidad operativa recaen exclusivamente en la contratación indirecta.

En marzo, el total de personal contratado ascendió a 158, mostrando un crecimiento moderado respecto a febrero, explicado por el aumento en contratistas administrativos (90). Sin embargo, se observa una disminución considerable en los docentes catedráticos (4), lo que sugiere un ajuste en las necesidades académicas. Nuevamente, el personal de planta se mantuvo sin cambios en 47 funcionarios.

- ✓ Existe una alta dependencia del personal contratado, que representa más del triple del personal de planta durante todo el trimestre.
- ✓ El personal de planta permanece constante, lo que indica estabilidad estructural pero limitada capacidad de crecimiento interno.
- ✓ La variación mensual del talento humano recae en la contratación indirecta, especialmente en contratistas administrativos y docentes catedráticos.
- ✓ El comportamiento de febrero y marzo está influenciado por la ley de garantías electorales, que restringe la contratación directa, generando desaceleración en ciertos tipos de vinculación.
- ✓ La contratación de docentes ocasionales se mantiene estable, mientras que los catedráticos presentan alta variabilidad, dependiendo de la demanda académica

Impresos, Publicaciones y suscripciones

<u>Año 2025</u>	<u>Año 2026</u>
<u>Pasta o pulpa, papel y productos de papel, impresos y productos relacionados.</u>	<u>Pasta o pulpa, papel y productos de papel, impresos y productos relacionados.</u>
Pago del trámite electrónico mes de enero para la expedición del Certificado de Existencia y Representación Legal \$ 231.125	Pago del trámite electrónico mes de enero para la expedición del Certificado de Existencia y Representación Legal enero y febrero \$65.468
Apertura y legalización caja menor 2025 \$1.000.000	Apertura y legalización caja menor 2026 \$4.000.000
cuota de sostenimiento anual de la Membresía de la Asociación de Editoriales Universitarias de Colombia \$7.519.000	cuota de sostenimiento anual de la Membresía de la Asociación de Editoriales Universitarias de Colombia ASEU \$7.970.000 Pago de la membresía de FODESEP para la vigencia anual 2026 \$5.252.715
<u>\$8.750.125</u>	<u>\$17.288.183</u>

Pasta o pulpa, papel y productos relacionados

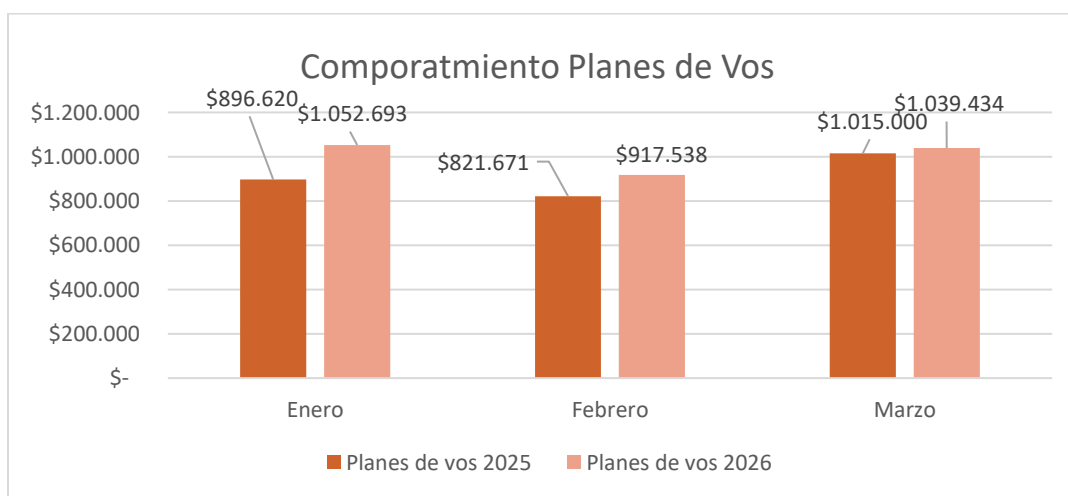
Concepto	2025	2026
Certificado de Existencia y Representación Legal	\$231.125 (enero)	\$65.468 (enero y febrero)
Apertura y legalización caja menor	\$1.000.000	\$4.000.000
Membresía Asociación de Editoriales Universitarias (ASEU)	\$7.519.000	\$7.970.000
Membresía FODESEP	—	\$5.252.715

- ✓ Total 2025: \$8.750.125
- ✓ Total 2026: \$17.288.183
- ✓ El gasto en 2026 casi se duplicó respecto a 2025.
- ✓ El mayor incremento proviene de Caja menor (+\$3.000.000) y Nueva membresía FODESEP (no estaba en 2025)
- ✓ La membresía de ASEU tuvo un aumento moderado.
- ✓ El rubro de impresos, publicaciones y suscripciones continúa con una política de austeridad en el gasto frente a este concepto.
- ✓ Se mantiene la estrategia de publicidad enfocada en medios electrónicos.

USO DE TELÉFONOS CELULARES

A continuación, se muestran los valores cancelados en primer trimestre 2025vs 2026, donde se muestra un comportamiento normal por este concepto, lo que permite evidenciar que no hay un mal uso de los equipos telefónicos para planes de vos y otros usos de conectividad.

COMPORTAMIENTO PLANES TELEFÓNICOS COMPARATIVO PRIMER TRIMESTRE VIGENCIA 2025-2026



El gráfico anterior nos muestra el comportamiento de los planes de voz comparando 2025 vs 2026 en los primeros tres meses del año.

Valores por mes

Mes	2025	2026	Variación
Enero	\$896.620	\$1.052.693	+\$156.073
Febrero	\$821.671	\$917.538	+\$95.867
Marzo	\$1.015.000	\$1.039.434	+\$24.434

- ✓ Enero de 2026 es más alto en todos los meses, lo que indica un aumento general en el gasto de planes de voz, esto se presenta por el aumento anual en el pago por el servicio de telefonía celular.
- ✓ El mayor incremento ocurre en enero (+\$156 mil), lo que sugiere un ajuste inicial de tarifas o mayor consumo.
- ✓ En febrero el aumento es moderado, y en marzo casi se estabiliza con una diferencia muy pequeña.
- ✓ En ambos años, marzo es el mes con mayor gasto de acuerdo a los pagos realizados.
- ✓ Se debe de consultar la variación de los pagos de planes de voz ya que estos tienen tarifas fijas y se están presentando diferencias en ellos pagos mes a mes.

ASIGNACIÓN Y USO DE TELÉFONOS FIJOS

Frente al servicio de telefonía fija se puede indicar, que la institución no cuenta con este servicio desde hace varias vigencias lo que no genera obligación o pago alguno sobre el particular.

ASIGNACIÓN Y USO DE VEHÍCULOS OFICIALES

La entidad no cuenta con vehículos ni parque automotor, lo que hace que no se genere gasto o afectación sobre este rubro.

OTROS GASTOS:

En el rubro de otros gastos causados se incluye un análisis del servicio de energía eléctrica, para los tres primeros meses de la vigencia 2025, se presentaron los siguientes valores.

<u>Ubicación</u>	<u>Energía eléctrica 2025</u>	<u>Energía eléctrica 2026</u>	<u>Diferencia</u>	<u>Porcentaje</u>
	<u>Energía enero 2025</u>	<u>Energía enero 2026</u>		
Sede central	\$ 2.085.007	\$ 2.240.174	\$ 155.167	7,44%
Ext. Manzanares	\$ 82.440	\$ 453.487	\$ 371.047	450,08%
Centro de Desarrollo	\$ 1.800.965	\$ 903.668	-\$ 897.297	-49,82%
	<u>Energía febrero 2025</u>	<u>Energía febrero 2026</u>		
Sede central	\$ 2.868.789	\$ 2.386.285	-\$ 482.504	-16,82%
Granja San José.	\$ 1.579.775	\$ 725.496	-\$ 854.279	-54,08%
Ext. Manzanares	\$ 78.009	\$ 278.176	\$ 200.167	256,59%
Centro de Desarrollo	\$ 812.379	\$ 993.902	\$ 181.523	22,34%
	<u>Energía marzo 2025</u>	<u>Energía marzo 2026</u>		
Sede central	\$ 5.737.578,00	\$ -	-\$ 5.737.578	-100,00%
Centro de Desarrollo	\$ 1.608.784,00	\$ -	-\$ 1.608.784	-100,00%
Ext. Manzanares	\$ 175.403	\$ 563.057	\$ 387.654	221,01%

Análisis mes de enero

- ✓ Sede central: leve aumento (+7,44%) → comportamiento estable.
- ✓ Ext. Manzanares: aumento muy alto (+450%) → posible cambio operativo o error de registro.
- ✓ Centro de Desarrollo: caída fuerte (-49,82%) → revisar consumo o traslado de carga.
- ✓ En general hay una redistribución del consumo, no crecimiento global uniforme.

Análisis mes de febrero

- ✓ Sede central: baja moderada (-16,82%).
- ✓ Granja San José: caída fuerte (-54,08%).
- ✓ Ext. Manzanares: vuelve a dispararse (+256,59%).
- ✓ Centro de Desarrollo: sube (+22,34%).
- ✓ Manzanares crece de forma consistente lo que requiere una revisión a tiempo para no seguir generando gastos que se puedan controlar.

Análisis mes de marzo

- ✓ Solo Ext. Manzanares tiene pago en 2026 con aumento (+221%).
- ✓ Los demás aparecen con -100% lo que posiblemente indique que no se han generado pagos durante este mes por concepto de energía eléctrica.

- ✓ Ext. Manzanares está absorbiendo consumo exagerado identificando crecimientos extremos en todos los meses (+221% a +450%) lo que no es normal sin cambios operativos importantes.
- ✓ Centro de Desarrollo es volátil, con una baja fuerte en enero, y sube en febrero.
- ✓ Sede central se mantiene relativamente estables cambios moderados comparados con otros sitios de trabajo.

CONCLUSIONES FINALES

Durante el primer trimestre de la vigencia 2026, la entidad presenta un incremento significativo del gasto en comparación con el mismo periodo de 2025, evidenciado principalmente en los rubros de servicios personales, contratación indirecta, cátedra docente y viáticos. El aumento total del 34,5% refleja una mayor dinámica operativa y administrativa.

El crecimiento en el gasto de personal obedece, en gran medida, a la implementación de la nueva estructura organizacional aprobada mediante actos administrativos en 2025, que incluyó ampliación de planta docente y administrativa, así como nivelación salarial. Esto ha generado un fortalecimiento institucional, pero también un aumento sostenido en las obligaciones presupuestales.

Se evidencia una transformación en la estructura de compensación, eliminando componentes como la prima técnica y fortaleciendo el salario base junto con beneficios variables (auxilios, bonificaciones y primas). Este cambio mejora la equidad interna, pero incrementa la carga prestacional.

La contratación por prestación de servicios presenta un crecimiento del 82,6%, impulsado principalmente por la incorporación de recursos de la Nación y el aumento en los Planes Integrales de Cobertura (PIC). Este comportamiento indica una mayor capacidad operativa, pero también una alta dependencia del personal contratado.

El incremento en docentes catedráticos (+127,5%) y docentes ocasionales (+13,2%) evidencia un fortalecimiento de la oferta académica y ampliación de cobertura en municipios y programas como Universidad en el Campo. Esto representa un avance en la misión institucional, aunque implica mayores compromisos financieros.

El consumo de energía eléctrica presenta comportamientos atípicos, especialmente en la extensión de Manzanares, con incrementos superiores al 200% y hasta el 450%, lo cual sugiere la necesidad de revisión técnica y administrativa.

Se evidencia una mejor organización en la ejecución de contratos en 2026, con mayor oportunidad en la contratación y una distribución más estratégica de las fuentes de financiación, lo que fortalece la gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

Fortalecer el control del crecimiento del gasto Implementando mecanismos de seguimiento mensual a los principales rubros de gasto, con alertas tempranas que permitan tomar decisiones oportunas frente a incrementos que puedan comprometer la sostenibilidad financiera.

Evaluar la sostenibilidad de la planta y la contratación indirecta, realizar un análisis técnico-financiero que permita determinar el equilibrio óptimo entre personal de planta y contratación por servicios, con el fin de reducir la dependencia de esta última y garantizar eficiencia en el uso de los recursos.

Optimizar el uso de horas extras, analizar la viabilidad de redistribuir turnos y ajustar la programación del personal, especialmente en servicios de vigilancia y celaduría, para disminuir la necesidad de horas extras y recargos.

Controlar el gasto en viáticos estableciendo lineamientos más estrictos para la autorización de comisiones y viáticos, así como indicadores de evaluación de resultados, con el fin de garantizar la eficiencia y pertinencia del gasto.

Revisar el consumo de servicios públicos realizando auditorías internas al consumo de energía eléctrica, especialmente en la extensión de Manzanares, para identificar posibles fallas, inconsistencias o incrementos injustificados, e implementar medidas de ahorro.

Consolidar la planeación contractual, Mantener y fortalecer las buenas prácticas evidenciadas en 2026 en la planeación y ejecución de contratos, asegurando la coherencia entre necesidades institucionales, disponibilidad presupuestal y fuentes de financiación.

Implementar indicadores de austeridad del gasto diseñando un sistema de indicadores que permita medir de manera periódica la eficiencia del gasto, facilitando la toma de decisiones y el seguimiento al cumplimiento de la política de austeridad.

Monitorear la expansión académica frente a la capacidad financiera asegurando que el crecimiento en cobertura educativa esté respaldado por una planeación financiera sólida, evitando riesgos de desfinanciamiento en el mediano y largo plazo y afecte la calidad de los programas.

ORIGINAL FIRMADO

Juan Pablo Herrera Arce

Contratista de apoyo
Oficina de control interno

Elaboró: JPHA

Revisó y aprobó: MYOV