



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2026

www.unicaribe.edu.co



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Previsión del Talento Humano constituye una herramienta estratégica fundamental que permite a la Institución Universitaria del Caribe anticipar y proyectar de manera integral las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, garantizando la adecuada disponibilidad del talento humano necesario para el cumplimiento eficiente de los objetivos misionales, académicos y administrativos de la entidad. A través de este instrumento, se analizan los requerimientos presentes y futuros de personal en relación con la oferta interna disponible, lo cual posibilita la toma oportuna de decisiones orientadas a asegurar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios institucionales.

Este proceso de previsión considera la aplicación de diversas medidas para la adecuada cobertura de las necesidades identificadas, incluyendo acciones internas —como reubicación de servidores, encargos, nombramientos provisionales, comisiones, fortalecimiento de capacidades y movilidad funcional— y acciones externas —como procesos de selección por mérito—, conforme a la normatividad vigente, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las políticas institucionales de planificación del talento humano.

Para la vigencia 2026, el Plan de Previsión del Talento Humano de UNICARIBE se formula siguiendo las etapas establecidas por el DAFP, que comprenden: (i) el análisis de las necesidades actuales y proyectadas de personal según la dinámica académica, administrativa y operativa de la institución; (ii) el análisis de la disponibilidad real del talento humano en la planta administrativa y profesoral; y (iii) la definición y programación de medidas para la adecuada cobertura de las necesidades identificadas, teniendo en cuenta criterios técnicos, financieros y normativos.

Este instrumento se constituye en un insumo esencial para la toma de decisiones estratégicas, la optimización de recursos y el fortalecimiento institucional, contribuyendo al desarrollo de una gestión del talento humano moderna, eficiente y alineada con las metas de crecimiento, expansión y calidad educativa previstas por UNICARIBE para el año 2026.



1. MARCO NORMATIVO

LEY 909/ 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

LEY 1960/2019

DECRETO 1083/2015

Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos, la profesionalización del servidor público y los mecanismos de movilidad horizontal

Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

DECRETO 18007 2019

Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

DECRETO 2365 /2019

Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público

ACUERDO 046/2023

Por medio del cual se Modifica la planta del personal del Instituto Nacional de formación Técnico Profesional "Humberto Velásquez García" de Ciénaga Magdalena.

RESOLUCIÓN 774 DE 2025

Por medio del Cual se Adopta El Manual Específico De Funciones y de Competencias Laborales para los empleos Públicos de la Planta Administrativa de la Institución Universitaria Del Caribe

2. OBJETIVO

Identificar y proyectar las necesidades de talento humano en las diferentes dependencias académicas y administrativas de la Institución Universitaria del Caribe – UNICARIBE, definiendo las modalidades de provisión aplicables conforme a la normatividad vigente, con el propósito de asegurar que la institución cuente, de manera oportuna y adecuada, con el personal requerido para el cumplimiento eficiente de sus funciones, metas y objetivos institucionales durante la vigencia 2026

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan Anual de Previsión del Talento Humano 2026 se adoptó una metodología integral basada en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los referentes técnicos de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, considerando las particularidades del régimen del talento humano en las instituciones de educación superior públicas.

El proceso metodológico incluyó:

- **Revisión de la estructura organizacional y de la planta de personal**, diferenciando entre personal administrativo (regulado por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015) y personal docente (regulado por la Ley 30 de 1992, el Estatuto General y el Estatuto Profesorado de UNICARIBE).
- **Diagnóstico de las necesidades actuales de talento humano**, teniendo en cuenta la carga laboral, los requerimientos derivados de la ampliación de cobertura y sedes, el crecimiento en programas académicos y los indicadores institucionales.
- **Evaluación de disponibilidad interna del personal**, identificando vacantes, encargos, comisiones, movimientos de personal y posibilidades de redistribución de funciones.
- **Identificación de medidas internas de solución**, tales como capacitación, fortalecimiento del perfil del personal actual, reasignación temporal de funciones, reubicación o ajustes en los procesos de gestión humana.
- **Determinación de medidas externas**, sujetas a disponibilidad presupuestal y lineamientos de austeridad del gasto: concursos públicos, provisionalidad, contratación por prestación de servicios, vinculación de profesores ocasionales y de hora cátedra, entre otras.
- **Revisión de fuentes de financiación**, considerando el presupuesto institucional, recursos de la Nación, recursos propios y proyecciones financieras para garantizar la sostenibilidad de las decisiones de provisión.

4. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEO DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Previsión del Talento Humano, establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, constituye una herramienta obligatoria para todas las unidades de personal del sector público. En atención a esta disposición, UNICARIBE actualiza anualmente su plan, garantizando el cumplimiento de los siguientes componentes:

- a) Cálculo de los empleos necesarios** con base en los perfiles, funciones y competencias establecidos en los manuales institucionales, permitiendo atender las necesidades presentes y futuras derivadas de las funciones misionales y de apoyo.
- b) Identificación de las formas de provisión del personal**, considerando tanto mecanismos internos (encargos, nombramientos provisionales, reubicaciones, comisiones, formación y ascenso) como mecanismos externos, entre ellos: procesos de selección por mérito, contratación temporal, concursos y vinculación de docentes ocasionales o de cátedra, según lo permitan la normativa y las necesidades académicas.
- c) Estimación de los costos derivados del talento humano** y verificación de su financiación en el presupuesto institucional, lo cual asegura la viabilidad de la provisión de cargos y la sostenibilidad del recurso humano.

Este plan permite consolidar y actualizar la información sobre los cargos provistos y vacantes, definir lineamientos para su provisión y garantizar la continuidad y eficiencia de la prestación del servicio público educativo, siempre que existan los recursos financieros y normativos que lo permitan.

ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Para llevar a cabo el análisis de la planta actual, tal como se establece en la metodología, se divide la planta en dos tipos: administrativa y profesoral. Esto se realiza teniendo en cuenta la naturaleza de la institución y las particularidades de su normatividad aplicable en materia de gestión del talento humano.

Planta Administrativa.

En atención a los lineamientos derivados del proceso de transformación institucional y al mandato conferido por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo No. 037 del 25 de septiembre de 2025, la Institución Universitaria del Caribe adoptó una nueva estructura de planta administrativa, la cual fue ajustada para responder a las necesidades generadas por el cambio de carácter académico y

la ampliación de funciones misionales. Esta reorganización permitió redefinir denominaciones, actualizar la nomenclatura de los empleos y redistribuir los cargos conforme a los criterios de racionalización administrativa, pertinencia funcional y fortalecimiento de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, garantizando una estructura más eficiente y acorde con las exigencias propias de una institución universitaria en crecimiento.

| N° DE CARGOS | NIVEL | DENOMINACIÓN DEL CARGO | CÓDIGO | GRADO | NATURALEZA DEL CARGO |
|----------------------|-------------------------------------|---|--------|-------|-------------------------------|
| RECTORÍA | | | | | |
| 1 | Directivo | Rector de Institución Universitaria | 48 | 11 | Periodo Institucional |
| PLANTA GLOBAL | | | | | |
| 1 | Directivo | Secretario General de Institución Universitaria | 64 | 7 | Libre Nombramiento y Remoción |
| 3 | Directivo | Vicerrector de Institución Universitaria | 98 | 7 | Libre Nombramiento y Remoción |
| 3 | Directivo | Decano de Institución Universitaria | 7 | 3 | Libre Nombramiento y Remoción |
| 1 | Asesor | Jefe de Oficina de Control Interno | 6 | 3 | Periodo Institucional |
| 10 | Profesional | Profesional Especializado | 222 | 8 | Libre Nombramiento y Remoción |
| 1 | Profesional | Profesional Universitario | 219 | 5 | Carrera Administrativa |
| 13 | Profesional | Profesional Universitario | 219 | 3 | Carrera Administrativa |
| 12 | Técnico | Técnicos Administrativos | 367 | 8 | Carrera Administrativa |
| 9 | Asistencial | Auxiliar Administrativo | 407 | 12 | Carrera Administrativa |
| 5 | Asistencial | Celador | 477 | 8 | Carrera Administrativa |
| 3 | Asistencial | Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 8 | Carrera Administrativa |
| 1 | Asistencial | Conductor Mecánico | 482 | 11 | Carrera Administrativa |
| 63 | TOTAL, PLANTA ADMINISTRATIVA | | | | |

La planta administrativa de la Institución Universitaria del Caribe quedó conformada por 63 empleos, según lo establecido en el Acuerdo del Consejo Directivo No. 037 del 25 de septiembre de 2025, mediante el cual se modificó la planta global de empleos como resultado del cambio de carácter institucional a Institución Universitaria.

La planta administrativa se organiza en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, en correspondencia con la estructura organizacional definida en los estatutos institucionales y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Esta distribución permite asegurar una adecuada jerarquía en la toma de decisiones, soporte técnico para los procesos misionales y operativos, y capacidad administrativa para cumplir con los objetivos institucionales.

En el nivel Directivo, la planta incluye un total de ocho (8) empleos, entre ellos el Rector, secretario general, tres Vicerrectores y tres Decanos. Estos cargos, clasificados en su mayoría como de libre nombramiento y remoción, garantizan la dirección estratégica, el liderazgo académico y la gestión institucional alineada con el nuevo carácter universitario. Asimismo, el cargo de Rector y el de jefe de Oficina de Control Interno mantienen naturaleza de período institucional, conforme a lo dispuesto en la normativa de educación superior y el Estatuto General.

El nivel Asesor cuenta con un (1) empleo, correspondiente al jefe de la Oficina de Control Interno, quien ejerce funciones de supervisión, evaluación y acompañamiento a la gestión administrativa, asegurando el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como de las políticas de control interno.

En el nivel Profesional, la planta está integrada por 24 empleos, distribuidos en diez (10) Profesionales Especializados de libre nombramiento y remoción y catorce (14) Profesionales Universitarios de carrera administrativa. Esta conformación garantiza la disponibilidad de personal con competencias técnicas avanzadas para el soporte de procesos estratégicos, administrativos, financieros, misionales y de aseguramiento de la calidad académica. La existencia de empleos de carrera permite fortalecer la continuidad institucional y la estabilidad del conocimiento técnico.

El nivel Técnico está conformado por 12 técnicos administrativos, todos de carrera administrativa, quienes apoyan directamente el desarrollo operativo de los procesos internos, la gestión documental, tecnológica y académica, asegurando la eficiencia en la prestación de los servicios institucionales.

Finalmente, el nivel Asistencial cuenta con 18 empleos, distribuidos en Auxiliares

Administrativos, Celadores, Auxiliares de Servicios Generales y un Conductor Mecánico. Este grupo constituye el soporte esencial para el adecuado funcionamiento logístico, operativo y de atención al público, y desempeña un papel fundamental en la prestación de servicios administrativos, mantenimiento de instalaciones, movilidad institucional y seguridad.

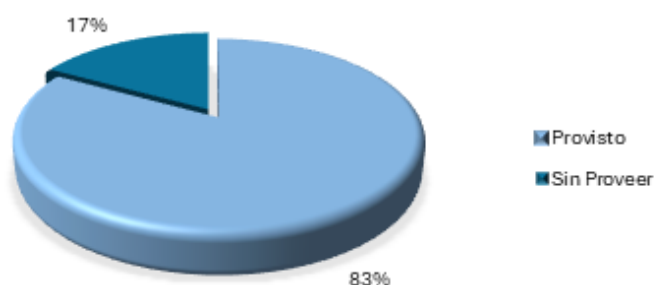
En conjunto, la planta administrativa de UNICARIBE refleja una estructura equilibrada entre dirección, soporte técnico y operativo, permitiendo responder a los requerimientos institucionales bajo el nuevo carácter de Institución Universitaria. La distribución de cargos favorece la modernización administrativa, la consolidación de procesos académicos, la ampliación de la oferta educativa y la atención a las necesidades de las nuevas sedes, garantizando capacidad de gestión y cumplimiento de la misión institucional.

De lo anterior se puede indicar que, de los 63 cargos aprobados en la planta de personal administrativa de la Institución Universitaria del Caribe (IUC), a 31 de diciembre de 2025 se encuentran provistos 52 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, lo que representa un 83% de provisión. El 17% restante (11 cargos) permanecen sin proveer.

| Empleados administrativos de carrera | | | |
|--|--------------------------------|------------------------------|--------|
| Niveles de empleos | Número de empleos en propiedad | Número de empleos en encargo | |
| Profesional | 2 | 0 | |
| Técnico | 0 | 2 | |
| Asistencial | 1 | 0 | |
| Empleados administrativos de libre nombramiento y remoción | | Empleados provisionales | |
| Niveles de empleos | Número | Niveles de empleos | Número |
| Directivos | 6 | Profesional | 10 |
| Profesional | 9 | Técnico | 6 |
| | | Asistencial | 15 |
| Empleado De Período | | | |
| Niveles de empleos | Número | | |
| Directivo | 1 | | |

Fuente: Elaboración Propia Número de Empleos provistos Gestión Humana.

PORCENTAJE DE PROVISIÓN PLANTA ADMINISTRATIVA



Planta Profesoral

En coherencia con lo expuesto para la planta administrativa, la planta profesoral también ha experimentado un proceso de transformación progresiva desde la creación de la institución como un ente del orden nacional. Tras la descentralización y, más recientemente, con el cambio de carácter académico autorizado mediante Resolución No. 017088 del 11 de agosto de 2025, la institución emprendió un proceso de revisión y fortalecimiento de su estructura docente, con el fin de alinearla a las nuevas funciones y exigencias propias de su naturaleza como Institución Universitaria del Caribe.

En este contexto, y dando cumplimiento a las competencias del Consejo Directivo, se expidió el Acuerdo de Consejo Directivo No. 037 del 25 de septiembre de 2025, modificó y actualizó la planta de personal profesoral. Esta modificación responde a la necesidad de equilibrar el uso de figuras temporales (como profesores ocasionales y de hora cátedra) frente a cargos de planta, fortaleciendo la estabilidad profesoral y garantizando la continuidad de los procesos de docencia, investigación, proyección social, innovación y gestión académica.

Este ajuste constituye un elemento clave dentro del Plan de Previsión 2026, en tanto permite identificar las vacancias definitivas y temporales, las necesidades de provisión, y los requerimientos para futuras expansiones académicas o incrementos de cobertura estudiantil, asegurando la adecuada planeación del recurso humano docente conforme a las exigencias propias de la educación superior universitaria.

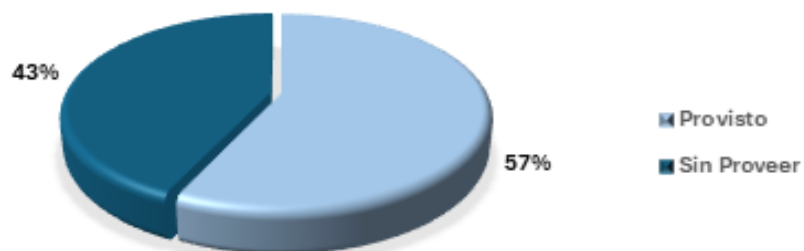
| PLANTA PROFESORAL | | | | | |
|-------------------|---------------------------------|---------------------------|-----|-----|------------------------|
| 5 | Profesor | Tiempo Completo Asistente | N/A | N/A | Carrera Administrativa |
| 30 | Profesor | Tiempo Completo Auxiliar | N/A | N/A | Carrera Administrativa |
| 2 | Profesor | Medio Tiempo Auxiliar | N/A | N/A | Carrera Administrativa |
| 37 | TOTAL, PLANTA PROFESORAL | | | | |

Para la vigencia 2025, la planta profesoral cuenta con 21 profesores vinculados, distribuidos así: 5 profesores tiempo completo asistente (en carrera profesoral), 3 son profesor tiempo completo auxiliar (en carrera profesoral), 11 profesores de tiempo completo auxiliar (en provisionalidad) y 2 profesores de medio tiempo auxiliar (en provisionalidad). En total, esto representa un 57% de provisión de la planta profesoral, lo que significa que 16 empleos (43%) permanecen sin proveer.

| Docentes de planta o de carrera | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------------|
| Categorías o tipos y forma de provisión del empleo | | |
| Permanentes | Número de empleos en propiedad | Número de empleos en provisionalidad |
| PROFESOR TIEMPO COMPLETO ASISTENTE | 5 | 0 |
| PROFESOR TIEMPO COMPLETO AUXILIAR | 3 | 11 |
| PROFESOR MEDIO TIEMPO AUXILIAR | 0 | 2 |

Fuente: Elaboración Propia Número de Empleos provistos Gestión Humana.

PORCENTAJE DE PROVISIÓN PLANTA PROFESORAL



Profesores Ocasionales

El artículo 74 de la Ley 30 de 1992 establece que los profesores ocasionales son aquellos que, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, son requeridos transitoriamente por las instituciones de educación superior para atender necesidades académicas específicas por un período inferior a un año. Dichos docentes no ostentan la calidad de empleados públicos ni trabajadores oficiales, y su vinculación se realiza mediante acto administrativo rectoral, debido a su carácter estrictamente temporal.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-006 de 1996, precisó que los profesores ocasionales tienen derecho al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales aplicables a los docentes de carrera, en atención a que desempeñan funciones sustancialmente equivalentes a estas, con los mismos deberes y compromisos institucionales, diferenciándose únicamente en la naturaleza jurídica y temporalidad del vínculo.

Para la vigencia 2025, la Institución Universitaria del Caribe contó con 102 profesores ocasionales, distribuidos de la siguiente manera: 61 Ocasionales tiempo completo y 41 Ocasionales Medio Tiempo. Su apoyo resultó fundamental para garantizar la cobertura de la oferta académica y el normal desarrollo de los procesos de docencia, investigación y extensión. La definición de estas necesidades se realizó de manera articulada entre las facultades, los decanatos y los líderes de programa, conforme a la demanda académica proyectada para cada periodo académico.

Profesores Cátedra

De acuerdo con los artículos 71 y 73 de la Ley 30 de 1992, los profesores pueden vincularse bajo la modalidad de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo o cátedra. Los docentes de cátedra, al igual que los ocasionales, no ostentan la calidad de empleados públicos ni trabajadores oficiales, ya que su vinculación se realiza de manera transitoria y por un número específico de horas de docencia, investigación o extensión, según las necesidades institucionales de cada periodo académico.

El Estatuto Profesorado vigente en la Institución Universitaria del Caribe define al profesor de cátedra como aquel cuya vinculación obedece a necesidades temporales del servicio para desarrollar actividades académicas por horas y durante un periodo académico determinado. Su relación con la Institución se formaliza mediante resolución rectoral, y su remuneración se sujeta a lo establecido en el acto administrativo correspondiente, así como en las disposiciones legales y jurisprudenciales aplicables a este tipo de vinculación.

Durante la vigencia 2025, la institución contó con 350 profesores de cátedra, quienes complementaron de manera significativa la planta profesoral, asegurando la continuidad y calidad de la oferta académica en sus distintas modalidades y programas.

Gestión y programación de necesidades docentes

Las necesidades de profesores ocasionales y de cátedra se proyectan semestralmente, en articulación con los decanos de facultad y los líderes de programa académico, quienes determinan los requerimientos específicos de acuerdo con:

- La oferta académica institucional.
- Los grupos y secciones por programa.
- El número de estudiantes matriculados.
- Las cargas académicas aprobadas.
- La disponibilidad de docentes de planta.

Estas vinculaciones se realizan mediante acto administrativo rectoral, y su financiación se cubre con recursos de la Nación y recursos propios de la Institución, según el comportamiento presupuestal de cada vigencia.

5. PROYECCIÓN ESTIMADA DE NECESIDADES FUTURAS DE TALENTO HUMANO

Con fundamento en la información suministrada por la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Planeación Institucional, para la vigencia 2026 se evidencia una proyección de crecimiento de la Institución Universitaria del Caribe, reflejada en el aumento esperado de la matrícula estudiantil, la meta institucional de creación de nueve (9) nuevos programas académicos y el fortalecimiento del proceso de regionalización en los municipios de Plato (Magdalena), San Juan de Nepomuceno (Bolívar) y Moñitos (Córdoba).

No obstante, para la vigencia 2026 no se cuenta con estudios técnicos específicos que determinen la creación o ampliación de cargos de planta administrativa o profesoral asociados a dichos procesos de expansión, ni se encuentran previstas modificaciones a la planta de personal derivadas del proceso de regionalización.

En este contexto, la estimación de necesidades de talento humano se realiza bajo un enfoque de planeación gradual, en el cual se concluye que la planta de personal administrativa y profesoral vigente permite atender las

funciones misionales, estratégicas y de apoyo de carácter permanente, mientras que las necesidades adicionales generadas por el crecimiento de la oferta académica, el aumento de cobertura y la regionalización serán atendidas mediante esquemas de vinculación temporal, principalmente a través de profesores ocasionales y de hora cátedra, conforme a lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y el Estatuto Profesor.

En consecuencia, para la vigencia 2026 no se proyecta la creación de nuevos cargos de planta; sin embargo, la Institución realizará seguimiento permanente al comportamiento de la matrícula, a la consolidación de los nuevos programas académicos y a la expansión territorial, con el fin de adelantar, de ser necesario, los estudios técnicos que soporten futuras modificaciones de la planta de personal.

De acuerdo con el análisis realizado, se concluye que la planta de personal actual cubre las funciones permanentes de la Institución Universitaria del Caribe; no obstante, el crecimiento proyectado en cobertura y oferta académica genera necesidades adicionales de carácter temporal, las cuales se atenderán mediante mecanismos de vinculación, sin afectar la sostenibilidad financiera ni la estructura de la planta vigente.

6. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizadas las necesidades actuales y proyectadas de talento humano de la Institución Universitaria del Caribe, así como la disponibilidad de recurso humano y presupuestal para la vigencia 2026, se establecen a continuación las estrategias orientadas a garantizar la adecuada provisión de empleos y la continuidad en la prestación del servicio público educativo, en concordancia con los lineamientos de la Ley 909 de 2004, la Ley 30 de 1992, el Decreto 1083 de 2015 y el Estatuto General de la Institución:

6.1. Metodología de la Provisión

La Oficina de Gestión Humana mantendrá el control permanente de los empleos vacantes en la planta de personal administrativa y profesoral, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, y aplicando los mecanismos de provisión definidos en la Ley 909 de 2004 y en el Estatuto Profesor.

Las vacantes podrán cubrirse mediante modalidades de provisión definitiva o transitoria, según corresponda y de acuerdo con las necesidades institucionales.

6.2. Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos clasificados como de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones vigente.

En caso de presentarse una vacancia temporal, podrá recurrirse a la figura de encargo, conforme a lo señalado en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015, garantizando siempre la continuidad del servicio y la idoneidad del servidor designado.

6.3. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa

Las vacantes definitivas pertenecientes a la carrera administrativa deberán ser provistas mediante concurso de méritos administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Para la vigencia 2026, la institución continuará reportando sus vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, y participará en los procesos de selección que sean convocados, en cumplimiento del principio constitucional de mérito.

6.4. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo

Cuando exista personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos establecidos, la Oficina de Gestión Humana podrá recomendar al nominador la provisión temporal mediante encargo.

Esta figura permitirá garantizar el funcionamiento institucional en tanto se surte el proceso de selección definitivo, cumpliendo lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

5.5. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.

Si no existe personal de carrera que cumpla los requisitos para ser designado en encargo, se procederá a evaluar hojas de vida externas o internas, conforme al procedimiento institucional y lineamientos del Decreto 1083 de 2015. Una vez verificados los requisitos mínimos del cargo, el nominador podrá realizar el nombramiento en provisionalidad mediante acto administrativo, hasta tanto sea posible efectuar la provisión definitiva por concurso de méritos.

5.6 Proceso de selección Planta Profesor.

La provisión de empleos de la planta profesoral en dedicación de tiempo completo y medio tiempo se realizará mediante nombramiento ordinario o provisional, según la naturaleza de la vacante y los lineamientos del Estatuto Profesor de la Institución Universitaria del Caribe.

Las vacantes definitivas se atenderán previa verificación de disponibilidad presupuestal y del cumplimiento de requisitos por parte de los aspirantes, garantizando la idoneidad académica y la experiencia requerida.

7. RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACIÓN

A corte 31 de diciembre de 2026, y con fundamento en el seguimiento realizado por la Oficina de Gestión Humana a las historias laborales y al consolidado de tiempos oficiales cotizados ante el Sistema General de Pensiones, se identifican seis (6) servidores de la planta administrativa y profesoral que poseen la condición de pre pensionados, es decir, que se encuentran a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

De acuerdo con dicho análisis, no se proyecta para la vigencia 2026 ningún retiro por cumplimiento de la edad forzosa, en razón a que ninguno de los servidores cumple, dentro del periodo, las condiciones establecidas en el artículo 125 de la Ley 270 de 1996, aplicable a los empleados públicos respecto al retiro forzoso a los 70 años, ni las previstas por el régimen general de pensiones para consolidar el derecho durante el año evaluado.

No obstante, se resalta la importancia de mantener actualizado el seguimiento periódico a los servidores que se aproximan al cumplimiento de requisitos de pensión, con el fin de garantizar la adecuada planeación de la provisión de los empleos y evitar afectaciones en la continuidad del servicio institucional.

8. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

En cumplimiento de lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que exige la estimación de costos y la garantía de financiamiento para los recursos humanos proyectados, la Institución Universitaria del Caribe cuenta con respaldo presupuestal para cubrir los gastos derivados de la planta de personal.

Mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 052 del 20 de noviembre de 2025, se aprobó el Presupuesto Anual de Ingresos, Gastos e Inversión de la Institución Universitaria del Caribe para la vigencia 2026, en el cual se encuentran incorporados los recursos destinados a los gastos de funcionamiento, incluidos los correspondientes a servicios personales, conforme a la estructura presupuestal adoptada en dicho acto administrativo.



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2026



www.unicaribe.edu.co

