



PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

www.unicaribe.edu.co



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes constituye un instrumento de gestión estratégica del talento humano que permite identificar, organizar y proyectar las vacantes definitivas de la planta de personal, con el fin de garantizar su adecuada provisión mediante los procedimientos establecidos en la normativa vigente. Su elaboración se fundamenta en los requerimientos del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que dispone que todas las entidades públicas deben formular y actualizar anualmente los planes de provisión y vacantes, orientados al cálculo de necesidades de empleo, las formas de provisión y la estimación de costos asociados.

Este plan permite consolidar la información actualizada de los empleos de carrera administrativa y profesoral vacantes y establecer las estrategias para su provisión, con el propósito de asegurar que la entidad cuente con el personal idóneo para el cumplimiento de las funciones institucionales; el Plan Anual de Vacantes se convierte en un insumo fundamental para la planeación presupuestal, la transparencia en el acceso al servicio público y la optimización del talento humano.

El presente documento se formula en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Dimensión de Talento Humano, que reconoce al servidor público como el eje central para el logro de los objetivos institucionales y la prestación eficiente del servicio. En esta medida, el plan articula las necesidades de provisión con los procesos de selección por mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la disponibilidad presupuestal definida por la entidad.

Para la vigencia 2026, el Plan Anual de Vacantes se fundamenta en la planta de personal adoptada mediante el Acuerdo del Consejo Directivo No. 037 de 2025, que adoptó una nueva estructura de planta administrativa y profesoral, incorporando las vacantes existentes y aquellas que pudieran generarse durante el ejercicio fiscal. Su propósito es asegurar la provisión oportuna, eficiente y transparente de los empleos, con talento humano competente y comprometido con la misión institucional.



2. GLOSARIO

Carrera administrativa: Como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019)

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por

el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

3. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir los mecanismos para la provisión de los empleos vacantes, garantizando que las diferentes dependencias de la Institución Universitaria del Caribe cuenten con el talento humano idóneo, suficiente y oportuno para el cumplimiento de sus funciones misionales, estratégicas y de apoyo.

Este plan comprende la gestión y provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales, conforme a los procedimientos establecidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las disposiciones aplicables a la función pública. Para ello, se tendrán en cuenta criterios de mérito, transparencia, oportunidad y eficiencia en cada una de las modalidades de provisión, incluyendo encargos, nombramientos ordinarios, provisionales y procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De esta manera, se busca asegurar que la Institución Universitaria del Caribe cuente con el talento humano competente para el logro de los objetivos institucionales, especialmente en el marco de la nueva estructura organizacional y académica derivada del cambio de carácter aprobado por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 017088 del 11 de agosto de 2025.

3. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes para los empleos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” está contemplado en las siguientes disposiciones legales:


🏛️ **Constitución Política de la República de Colombia 1991:** Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.


🏛️ **Ley 909 de 2004:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

🏛️ **Decreto Ley 1960 de 2019:** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.


🏛️ **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.


🏛️ **Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.** Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

 **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

 **Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 – CNSC.** “Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”

 **Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes.** Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

 **Decreto 612 de 2018:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

 **Decreto 648 de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

5. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

4.1. Metodología

La metodología aplicada para la elaboración del Plan Anual de Vacantes 2026 se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, así como a las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las normas que regulan la carrera administrativa. Para su formulación, se partió del análisis integral de la planta de personal adoptada mediante acuerdo del Consejo Directivo No. 037 de 2025, identificando de manera sistemática las vacantes definitivas y temporales, su impacto en el cumplimiento de las funciones institucionales y los mecanismos idóneos de provisión.

El proceso metodológico incluyó la verificación de la información reportada en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, la revisión del estado actual de los cargos y el análisis de las necesidades reales de talento humano en cada dependencia. Asimismo, se tuvieron en cuenta las situaciones administrativas vigentes, la disponibilidad presupuestal para la vigencia 2026 y los criterios de mérito, igualdad y transparencia que orientan la función pública. A partir de este diagnóstico, se estructuraron las estrategias de provisión a corto, mediano y largo plazo, garantizando la continuidad del servicio y la incorporación de personal competente.

Este incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

5.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo

La provisión a corto plazo comprende las acciones inmediatas que se ejecutan cuando se generan vacantes que requieren cobertura rápida para asegurar la continuidad del servicio. El procedimiento incluye:

Registro de la vacante: Una vez se genera la vacancia, la Oficina de Gestión Humana procede a su registro en la base de datos institucional y en los sistemas de información correspondientes.

Estudios para encargo: Se realiza un estudio para determinar la viabilidad de proveer la vacante mediante encargo dirigido a servidores con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos del manual específico de funciones.

Acto administrativo: Concluida la etapa anterior, se emite el acto administrativo correspondiente al encargo, cuando haya lugar.

Ausencia de personal elegible: En caso de no existir servidores de carrera que cumplan los requisitos para ser encargados, la Oficina de Gestión Humana certificará esta situación para proceder a la provisión mediante nombramiento provisional, previo cumplimiento de los requisitos legales.

Estas acciones permiten la continuidad del servicio mientras se adelantan los procesos definitivos previstos para la provisión de los empleos.

5.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

La provisión a mediano plazo corresponde a los empleos sometidos a concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y se basa en las reglas establecidas para la carrera administrativa.

Carrera Administrativa

Los empleos de carrera administrativa se proveerán respetando el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado por el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012:

- Reintegro ordenado por autoridad judicial del empleado que ostentaba derechos de carrera al momento de su retiro.
- Traslado por razones de desplazamiento forzado, acreditado conforme a la Ley 387 de 1997.
- Derecho preferencial de reincorporación del empleado de carrera cuyo cargo fue suprimido, en los términos previstos en la normativa aplicable.
- Nombramiento del aspirante que ocupe el primer puesto de la lista de elegibles vigente para el empleo convocado.

Si agotados estos criterios no es posible la provisión del empleo, se deberá iniciar un proceso de selección específico ante la CNSC para la respectiva entidad. Las listas de elegibles que se encuentren en firme solo podrán utilizarse, durante su vigencia, para la provisión de las vacantes definitivas ofertadas en la convocatoria y aquellas que correspondan a empleos iguales o equivalentes conforme a la normatividad vigente.

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA INSTITUCIONAL

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 y profesoral, ajustada para responder a las necesidades generadas por el cambio de carácter académico y la ampliación de las funciones misionales propias de una institución universitaria.

Esta reorganización permitió redefinir denominaciones, actualizar la nomenclatura de los empleos y redistribuir los cargos conforme a criterios de racionalización administrativa, pertinencia académica, fortalecimiento de la gestión institucional y proyección del crecimiento académico. En el caso de la planta profesoral, el ajuste consideró las exigencias del modelo educativo universitario, la ampliación de la oferta académica, el fortalecimiento de los procesos de investigación y extensión, así como la necesidad de garantizar condiciones adecuadas de vinculación y permanencia del personal docente en sus diferentes modalidades. De esta manera, el presente Plan se orienta a prever y planificar las necesidades de talento humano tanto administrativo como profesoral, asegurando la disponibilidad del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional durante la vigencia 2026.

Clasificación de los Empleos según la Naturaleza de las Funciones

De acuerdo con la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

• **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

• **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

• **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de

coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7. EJECUCIÓN DEL PLAN

7.1 Análisis De La Planta De Personal Actual

La planta administrativa de la Institución Universitaria del Caribe, adoptada mediante el Acuerdo del Consejo Directivo No. 037 del 25 de septiembre de 2025, refleja una estructura organizacional renovada y diseñada para responder a las exigencias derivadas del cambio de carácter académico de Institución Técnica Profesional a Institución Universitaria. Este ajuste se enmarca en la necesidad de fortalecer los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, garantizando la eficiencia en la gestión institucional y la adecuada prestación del servicio educativo.

La planta está conformada por 63 cargos, distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, acorde con los lineamientos de la función pública y las necesidades institucionales. En la Rectoría, se contempla un empleo de período institucional, correspondiente al Rector de Institución Universitaria, quien orienta la operación estratégica y académica de la entidad.

En la Planta Global, se destacan los cargos de alta dirección tales como el secretario general, tres Vicerrectores y tres Decanos, todos de libre nombramiento y remoción, lo que permite al nivel directivo contar con un equipo de confianza que apoye la implementación del nuevo modelo académico y administrativo propio de la categoría universitaria. Asimismo, se mantiene el cargo de jefe de Oficina de Control Interno, de período institucional, en cumplimiento de las normas que rigen el Sistema de Control Interno.

El nivel Profesional cuenta con 24 cargos orientados a funciones técnicas, misionales y administrativas esenciales para la operación institucional. De estos, 10 corresponden a Profesionales Especializados de libre nombramiento y remoción, destinados a liderar procesos estratégicos y garantizar la

implementación de políticas institucionales. Los demás cargos profesionales (14 en total) pertenecen a la carrera administrativa, permitiendo fortalecer la estabilidad, continuidad y mérito en la gestión.

En los niveles Técnico y Asistencial, se concentran 30 empleos que garantizan el soporte operativo de la institución. Entre ellos se encuentran técnicos administrativos, auxiliares administrativos, celadores, servicios generales y el conductor mecánico, los cuales son clave para el adecuado funcionamiento de los procesos de apoyo, la atención a la comunidad universitaria y la prestación de los servicios institucionales.

En general, la estructura aprobada demuestra una planta equilibrada, articulada con el nuevo carácter universitario, orientada a la profesionalización del talento humano y a la distribución eficiente de responsabilidades. Su composición facilita el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas, y fortalece la capacidad institucional para responder a los retos generados por la expansión académica, el incremento de estudiantes y la necesidad de incrementar los estándares de calidad educativa.

Nº 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				

Tabla 1 Planta de Personal Administrativo

De lo anterior se puede indicar que, de los 63 cargos aprobados en la planta de personal administrativa de la Institución Universitaria del Caribe, 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			

Tabla 1 Planta de Personal Administrativo

Cabe señalar que, dadas las condiciones actuales de la entidad y conforme a la normatividad que regula el mérito como vía de acceso y permanencia en los empleos públicos, las vinculaciones en carrera administrativa permanecen estáticas hasta tanto se adelanten los respectivos procesos meritocráticos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. En consecuencia, la planta administrativa presenta una mayor proporción de servidores vinculados mediante nombramiento provisional, quienes han sido designados para garantizar la continuidad en la prestación del servicio mientras se surten los concursos de méritos y se conforman las listas de elegibles para la provisión definitiva de los empleos.

De igual forma la planta profesoral de la institución está aprobada de la siguiente manera:

PLANTA PROFESORAL			
5	Profesor	Tiempo Completo Asistente	Carrera Administrativa
30	Profesor	Tiempo Completo Auxiliar	Carrera Administrativa
2	Profesor	Medio Tiempo Auxiliar	Carrera Administrativa
37	Total Planta Profesoral		

Tabla 3 Planta de Personal Profesoral

Para la vigencia 2025, la planta profesoral se conformó 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.

PROFESORES 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.

7.2 Etapas del Plan.

El Plan de desarrolló en las siguientes etapas:

Primera Etapa: Se determinó el estado de la planta actual, verificando el área de desempeño, número de cargos asignados, nivel, denominación, código, y asignación básica, se definió el proceso Estratégico, Misional o de Apoyo, la naturaleza de los empleos, novedades, se identificaron aquellos empleos ocupados por funcionarios en condición de pre pensionados, los perfiles de cada cargo sus requisitos y las competencias básicas o funcionales y comportamentales de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal global de la Institución Universitaria del Caribe.

Con base en la verificación realizada por la Oficina de Gestión Humana y de acuerdo con la información consolidada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP–, a corte del 31 de diciembre de 2025 se identifican las vacantes definitivas existentes dentro de la planta de personal de la Institución Universitaria del Caribe. Estas vacancias corresponden a empleos que no cuentan con titular, ya sea porque nunca han sido provistos, porque se han generado por renunciaciones, retiros, traslados, fallecimientos o decisiones administrativas que dejan el cargo sin ocupación efectiva. Conforme a lo previsto en el Plan Anual de Vacantes y en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se presenta a continuación la relación detallada de los 39 empleos en vacancia definitiva en la planta de personal administrativa, los cuales requieren adelantar los procedimientos de provisión establecidos en la normatividad vigente y en armonía con la disponibilidad presupuestal para la vigencia 2026.

Número de empleos en vacancia definitiva Planta de Personal Administrativa	
Niveles de empleos	Número
PROFESIONAL	12
TÉCNICO	12
ASISTENCIAL	15
TOTAL VACANCIA DEFINITIVA	39

En cuanto al estado de provisión de la planta profesoral, a continuación, se presenta la relación de los 16 empleos en vacancia definitiva, identificados con corte al 31 de diciembre de 2025.

NÚMERO DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PLANTA PROFESORAL	
NIVELES DE EMPLEOS	NÚMERO
PROFESOR TIEMPO COMPLETO AUXILIAR	16
TOTAL VACANCIA DEFINITIVA	16

Segunda Etapa: En esta etapa se determinaron las necesidades de personal, en el cual, además de la información definida en la etapa anterior, se clasificó el carácter de los empleos, es decir, si son permanentes o temporales. En este informe se incluyen únicamente aquellos cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que actualmente están ocupados en Encargo por funcionarios con derechos de Carrera Administrativa, los que se encuentran provistos en provisionalidad y aquellos sin proveer.

Tercera Etapa: Una vez verificado el estado actual de la planta de la Institución Universitaria del Caribe, y las necesidades de personal, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Institución, señaladas en la Ley 909, y de acuerdo con la naturaleza del empleo, es decir, Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, se verificó el tipo de nombramiento (Ordinario, en Carrera Administrativa, Periodo de Prueba, Encargo, en Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos Provisionales), adicionalmente la forma de la provisión, es decir a través del proceso de concurso de méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En el caso de los Profesores Tiempo Completo de la Planta de Personal, los rige la Ley 30 de 1992.

Para los encargos y nombramientos en provisionalidad, se dio aplicación a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909, modificado por el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019

Cuarta Etapa: En esta etapa se determinaron los empleos que fueron reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.3 Provisión Transitoria De Empleos Vacantes

Los empleos públicos vacantes de la Institución Universitaria del Caribe (podrán ser provistos de manera definitiva o transitoria, conforme a lo previsto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, y las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y demás normatividad aplicable.

Para efectos de su gestión, la Oficina de Gestión Humana realizará el seguimiento permanente de las novedades que generen vacancia —tales como renunciaciones, comisiones, licencias, traslados, sanciones, retiro por pensión, entre otras— a fin de identificar oportunamente los cargos que deben ser provistos y adoptar la modalidad de provisión que corresponda.

En cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción, su provisión se efectuará mediante nombramiento ordinario, siempre que el aspirante cumpla los requisitos establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales vigente, sin perjuicio de que puedan ser provistos temporalmente mediante encargo cuando se presenten situaciones administrativas que generen vacancia temporal.

Respecto a los empleos de carrera administrativa, durante la vigencia 2026 se continuará aplicando la provisión transitoria mediante encargo, y solo de manera excepcional mediante nombramiento provisional, previa verificación del agotamiento de los derechos preferenciales establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019. Lo anterior implica la revisión de posibles titulares con derechos de carrera en condiciones de encargo, reincorporación, traslado o reubicación preferencial antes de acudir a figuras provisionales.

De igual forma, como estrategia complementaria para la provisión de vacantes definitivas, se contempla la planificación y gestión del proceso de selección por concurso de méritos, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC—, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1083 de 2015. Dichos procesos permitirán la incorporación definitiva de personal idóneo que garantice la continuidad, mérito y transparencia en la administración del talento humano.

7.4 Reporte OPEC

En cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y dando aplicación a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Instituto Universitario del Caribe realizó el cargue y actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) correspondiente a los empleos en vacancia definitiva existentes a 31 de diciembre de 2025.

El proceso de reporte se efectuó a través del Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público – SIGEP II y del aplicativo SIMO, garantizando que la información registrada cumpliera con los requisitos técnicos y normativos exigidos por la CNSC, particularmente en lo relacionado con la identificación del empleo, sus requisitos esenciales, el perfil, las funciones y las condiciones

de la vacante.

El reporte OPEC constituye un insumo indispensable para la planeación de los concursos de méritos y permite asegurar que los empleos públicos ofertados se ajusten a la estructura organizacional vigente, a la disponibilidad presupuestal y al estudio técnico que soporta la planta de personal.

De esta manera, la Institución Universitaria del Caribe cumple con su obligación legal de mantener actualizada la información sobre los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, garantizando transparencia, oportunidad y veracidad en los procesos de selección que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.5 Del Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso

El Decreto 321 de 2017, modifica la edad máxima para el retiro forzoso en Colombia de las personas que desempeñan funciones públicas, la edad de retiro forzoso es una causal de desvinculación del cargo para los empleados públicos de naturaleza objetiva, puesto que se activa con el cumplimiento de los 70 años, sin que, en principio, puedan ser reintegrados en ninguna circunstancia. (...) De manera reciente, en la sentencia T-360 de 2017, la Corte enfatizó en que el retiro por la ocurrencia de esta causal objetiva no puede llevarse a cabo de manera automática sin analizar antes las particularidades de cada caso, en virtud de las implicaciones de dicha decisión al afectar directamente a una persona de la tercera edad, sujetos de especial protección constitucional. Así las cosas, es necesario analizar al momento de su desvinculación si el funcionario no ha logrado el reconocimiento de una pensión que garantizara su derecho al mínimo vital y tampoco cuenta con otra fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades básicas, entendido de manera amplia, lo cual *«comprende lo correspondiente a la satisfacción de las necesidades básicas de la persona o de su grupo familiar para su subsistencia, como también lo necesario para garantizarle una vida en condiciones dignas»*

En la Planta Administrativa se aplicará el acompañamiento a la desvinculación asistida de acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico de Gestión Humana 2025 a todo aquel servidor público que cuente con edad de jubilación o retiro forzoso según la naturaleza y vinculación objetiva del empleo.

En cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004 y las normas que la modifican y complementan, el Proceso de Gestión Humana efectuó la revisión de las hojas de vida de los servidores públicos vinculados a la Institución Universitaria del Caribe, con corte al 31 de diciembre de 2025, con el propósito de identificar posibles retiros asociados al cumplimiento

de la edad de retiro forzoso o al cumplimiento de requisitos para pensión de vejez.

Teniendo en cuenta la normativa Colombia sobre jubilación y retiro forzoso, el Proceso de Gestión Humana de la Institución Universitaria del Caribe realizó con corte a 31 de diciembre de 2025, el análisis de los expedientes laborales de los servidores vinculados a la Institución 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 o próximos al retiro forzoso.

Teniendo en cuenta la normativa colombiana sobre jubilación y retiro forzoso, el Proceso de Gestión Humana de la Institución Universitaria del Caribe realizó, con corte al 31 de diciembre de 2025, el análisis de los expedientes laborales de los servidores vinculados. Con base en el seguimiento a las historias laborales y al consolidado de tiempos cotizados ante el Sistema General de Pensiones, se identificaron seis (6) servidores de la planta administrativa y profesoral en 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 o próximos al retiro forzoso.

Para la vigencia 2026 no se tiene previsto el retiro de servidores públicos en la Planta de Personal Administrativa por retiro forzoso de servidores de Carrera Administrativa, ni de Libre Nombramiento y Remoción.

En la Institución, para la vigencia actual se identifica un profesor mayor de 70 años, situación que será revisada con el área jurídica para determinar la correcta aplicación de la edad de retiro forzoso, considerando que en Colombia dicha disposición puede variar para el personal docente. No obstante, se brindará el acompañamiento correspondiente y se aplicará el Plan de Desvinculación Laboral. Adicionalmente, esta situación es gestionada directamente por el área de Asesoría Jurídica debido a que existe un litigio judicial en curso.

En relación con las demás causales de retiro previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 —tales como declaratoria de insubsistencia en empleos de libre nombramiento y remoción, renuncia regularmente aceptada, invalidez absoluta, destitución como consecuencia de proceso disciplinario, declaratoria de vacancia por abandono del cargo, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos, decisiones judiciales, supresión del empleo, muerte, entre otras— se precisa que corresponden a situaciones no predecibles, motivo por el cual, en caso de presentarse, se procederá a la provisión del empleo conforme a la

normatividad vigente, al procedimiento interno y a la disponibilidad presupuestal.

8. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

El Plan Anual de Vacantes se encuentra sujeto a un proceso de seguimiento permanente por parte del Grupo de Gestión Humana, con el propósito de garantizar el control, la actualización y la adecuada administración de la planta de personal del Instituto Universitario del Caribe. Este seguimiento permite monitorear las variaciones que se presenten en los empleos, identificar oportunamente las vacancias definitivas o temporales y asegurar que los movimientos en la planta se realicen conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El seguimiento deberá realizarse de manera semestral, o cada vez que ocurra una novedad que afecte la ocupación de un empleo, tales como renunciaciones, encargos, comisiones, licencias, supresiones, creación de empleos u otras situaciones administrativas que generen modificaciones en la planta. En todos los casos, el Grupo de Gestión Humana deberá actualizar la base de datos institucional destinada para tal fin, asegurando la trazabilidad de la información y la toma de decisiones oportunas por parte de la Alta Dirección.

8.1 Mecanismos para realizar el seguimiento a la planta de personal

Planta de personal global

El Grupo de Gestión Humana cuenta con herramientas electrónicas de control (matrices y bases de datos en Excel), que permiten identificar la totalidad de los empleos que integran la planta global. Esta información facilita conocer la ubicación administrativa de cada empleo, su condición actual (provisto o vacante), así como los movimientos realizados. Estos reportes permiten a la Alta Dirección evaluar necesidades de redistribución, fortalecimiento de áreas o reubicación de empleos de acuerdo con la dinámica institucional.

Vinculación de personal

Toda vinculación de personal se realiza con la autorización expresa de la Alta Dirección. Para ello, el Grupo de Gestión Humana mantiene un sistema de seguimiento que consolida información relacionada con tipo de vinculación, nivel jerárquico, código, grado, forma de provisión (encargo, provisionalidad, nombramiento ordinario, periodo institucional, libre nombramiento y remoción), así como las fechas asociadas al ingreso o la novedad administrativa. Esta herramienta garantiza que cada vinculación responda a los requisitos

normativos y a las necesidades del servicio.

Vacancias definitivas o temporales

El Grupo de Gestión Humana administra una matriz actualizada que incluye los empleos titulares, los encargos, así como las vacancias clasificadas por nivel jerárquico. Esta información permite identificar con claridad los empleos que deben ser reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, y facilita la planeación de los concursos de méritos, así como la adopción de medidas transitorias (encargos o provisionalidad) cuando corresponda.

Caracterización de la planta de personal

La caracterización de la población vinculada es una herramienta fundamental para la gestión del talento humano. El Grupo de Gestión Humana administra una matriz de caracterización que integra información sociodemográfica y laboral actualizada de los servidores, lo cual facilita la toma de decisiones institucionales en materia de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, movilidad laboral, oportunidades de formación y análisis de riesgo psicosocial. Esta matriz se actualiza con cada ingreso, retiro, nombramiento, provisión temporal o movimiento interno.

9. RECURSOS

La financiación de la planta de personal, tanto administrativa como profesoral, para la vigencia 2026, se garantizará con los recursos asignados por la Nación para cubrir los gastos de funcionamiento de la Institución Universitaria del Caribe. Estos recursos se encuentran respaldados mediante la resolución de asignación presupuestal expedida por el Ministerio de Educación Nacional para la vigencia correspondiente, así como por el Acuerdo del Consejo Directivo mediante el cual se aprueba el presupuesto institucional para el año 2026.

La disponibilidad presupuestal permite asegurar la continuidad en la provisión de los empleos que conforman la planta global, así como atender las medidas de provisión definitiva o transitoria que se deriven de las vacancias identificadas. De igual manera, estos recursos respaldan las necesidades de vinculación docente en sus distintas modalidades, en conformidad con la normatividad vigente y las proyecciones académicas de la institución.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



www.unicaribe.edu.co

