



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. RESPONSABLE	4
3. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE.....	4
4. DEFINICIONES	7
5. ALCANCE	9
6. ALINEACIÓN ESTRATEGICA	9
7. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	10
8. METODOLOGÍA.....	11
9. PLANTA DE PERSONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER	12
10. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	14
11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	15
12. PLAN DE ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA.....	16
13. CONSIDERACIONES FINALES.....	19



INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las entidades públicas deben elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de las formas para su provisión y la estimación de los costos asociados, asegurando su financiación con el presupuesto asignado. La formulación objetiva y técnica de estos planes permite contar con una base real y confiable para la toma de decisiones en materia de gestión del empleo público y para la atención de las demandas institucionales ante instancias como la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este contexto, el Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander constituye uno de los instrumentos fundamentales de la planificación y gestión del empleo público, orientado a garantizar la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio, así como al fortalecimiento de los procesos de gestión administrativa y del talento humano de la Institución.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2026 se formuló atendiendo las directrices técnicas y los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir del análisis de la planta de personal vigente, la identificación de las necesidades de talento humano y la verificación de las fuentes de financiación requeridas, en concordancia con la normatividad aplicable y los principios de mérito, eficiencia y sostenibilidad fiscal.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Orientar la planeación anual, técnica y presupuestal del talento humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de identificar de manera anticipada las necesidades de personal de la Institución, contribuyendo a la continuidad del servicio y a la adecuada gestión del empleo público, de conformidad con la normatividad vigente.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de personal de la Institución, a partir del análisis de la planta de personal vigente y de las vacantes existentes.
- Definir lineamientos generales para la gestión y provisión de los empleos de la planta de personal, de conformidad con la normatividad vigente
- Apoyar la planeación de los procesos de provisión del empleo público, garantizando el principio de mérito y la adecuada articulación con las instancias competentes
- Disponer de información objetiva y actualizada que sirva como insumo para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.

2. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa de Talento Humano es la dependencia responsable de coordinar, formular, ejecutar y realizar el seguimiento a las actividades y acciones previstas en el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, en articulación con las demás dependencias de la Institución y de acuerdo con la normatividad vigente.

3. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Constitución Política de Colombia	1991	Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.
Ley 909	2004	Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
		adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones: a) Por renuncia regularmente aceptada. b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. f) Por revocatoria del nombramiento.
Decreto 648	2017	En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.
Ley 1780	2016	<i>"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"</i> , en su artículo 1. Objeto. La

NORMA	AÑO DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
		presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los Jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia. Adicionado por la ley 2119 del 2021
Decreto 612	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", en su artículo 2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR, 2. Plan Anual de Adquisiciones, 3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 5. Plan Estratégico de Talento Humano, 6. Plan Institucional de Capacitación, 7. Plan de Incentivos Institucionales, 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI, 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. Y adiciona decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública.
Decreto 2365	2019	<i>"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."</i>
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

4. DEFINICIONES

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Empleo Público	<p>El Decreto ley 770 de 2005, en su "artículo 2 noción de empleo. Se entiende por 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".</p> <p>Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.</p>
Planta De Personal	<p>Es el conjunto de empleos permanentes con que cuenta las entidades públicas para dar cumplimiento a los objetivos, fines y desarrollar las competencias laborales.</p>
Carrera Administrativa	<p>Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.</p> <p>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. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).</p>
Encargo	<p>Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.</p>
Concursos	<p>Son 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. En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El</p>

CONCEPTO	DEFINICIÓN
	concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos
Vacancia Definitiva	Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa; se entiende que un empleo se encuentra vacante definitivamente, según las situaciones establecidas por el Artículo 2.2.5.2.1. del Decreto 648 de 2017
Vacancia Temporal	Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, según las situaciones establecidas en el Artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017.
Nombramiento Ordinario	Es aquel que se hace para proveer un empleo de Libre Nombramiento y Remoción
Nombramiento Provisional	Es aquel que se hace de manera excepcional para proveer, de manera temporal un empleo 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.
Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)	Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.
Servidor Público	Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)	Oferta Pública de Empleos de Carrera Provisión de empleos públicos: pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. a. Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012



5. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander comprende el conjunto de actividades orientadas a planificar de manera anticipada y técnica las necesidades de personal requeridas para el adecuado cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la Institución durante la vigencia 2026.

El alcance del presente Plan se encuentra enmarcado en los objetivos institucionales y se centra en la identificación, análisis y gestión de los empleos de la planta de personal, considerando las vacantes definitivas y temporales, las situaciones administrativas que inciden en la disponibilidad del talento humano, las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.

Así mismo, el Plan abarca la definición de las estrategias para la provisión de los empleos, de conformidad con la normatividad vigente, garantizando el principio de mérito y la continuidad del servicio, así como la articulación con los procesos de planeación institucional, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas aplicables a las Instituciones de Educación Superior del orden público.

El presente Plan tiene un alcance anual y será objeto de seguimiento y actualización conforme a las necesidades identificadas y a las directrices que se emitan en materia de gestión del empleo público.

6. ALINEACIÓN ESTRATEGICA

Eje Estratégico:	UTS Sostenible
Línea Estratégica:	Línea 10 - Gobernabilidad y Gobernanza
Programa:	No Aplica
Proyecto:	No Aplica
Indicador:	No Aplica



7. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) son una Institución de Educación Superior de carácter público que, desde su creación, han consolidado un reconocimiento a nivel regional por la calidad de sus servicios educativos y por su contribución a la formación del talento humano requerido para el desarrollo tecnológico, social y económico del país.

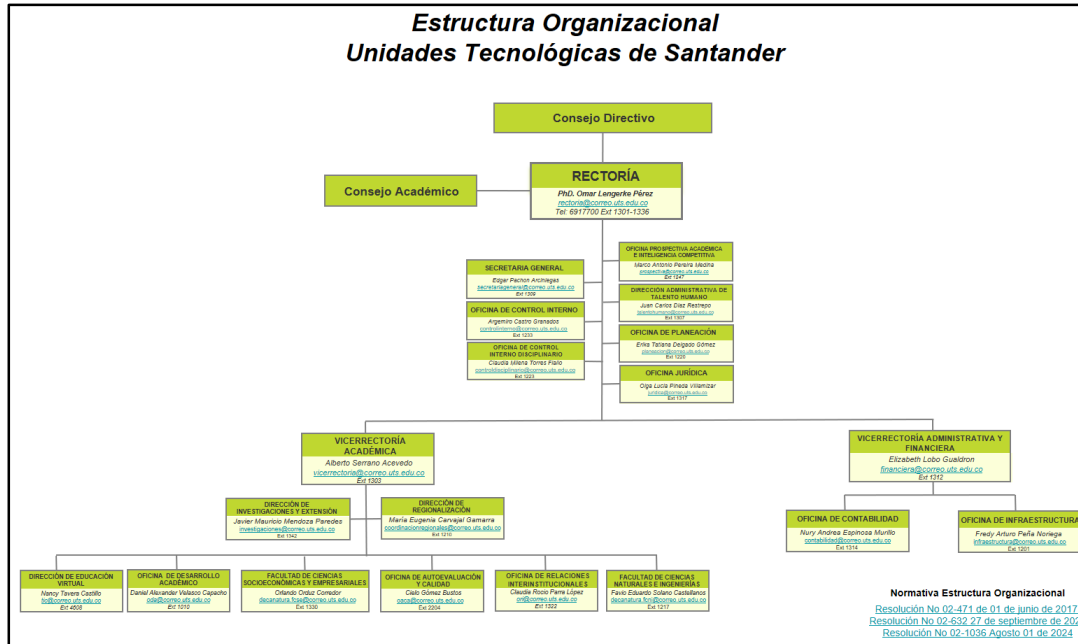
En el marco de su quehacer institucional, las UTS desarrollan sus funciones misionales y de apoyo con enfoque en la excelencia académica, la responsabilidad social y la mejora continua de sus procesos administrativos y académicos.

Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) son una Institución de Educación Superior que desde sus inicios han alcanzado reconocimiento en la región por la calidad de sus servicios educativos y por contribuir con la formación del talento humano requerido para el desarrollo tecnológico del país.

Misión: Las Unidades Tecnológicas de Santander son un establecimiento público del orden departamental, que se dedica a la formación de personas con sentido ético, pensamiento crítico y actitud emprendedora, mediante procesos de calidad en la docencia, la investigación y la extensión para contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

Visión: En el año 2030, las Unidades Tecnológicas de Santander serán reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, como una institución comprometida con la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico.

Estructura organizacional: La estructura organizacional de las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentra definida mediante los actos administrativos vigentes y se orienta a garantizar el cumplimiento eficiente de las funciones misionales y administrativas de la Institución, de acuerdo con la normatividad aplicable.



Fuente: <https://www.uts.edu.co/sitio/estructura-organizacional/>

8. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander se formula en cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales en materia de gestión del empleo público, en especial de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos.

En este marco normativo, la metodología para la elaboración del presente Plan se orienta a garantizar una planeación técnica, objetiva y articulada de las necesidades de personal, a partir del desarrollo de las siguientes etapas:

a) Análisis de la planta de personal vigente

Se realiza el estudio de la planta de personal aprobada, considerando los requisitos y perfiles profesionales definidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, con el fin de identificar las necesidades actuales y futuras derivadas del ejercicio de las funciones institucionales.

b) Identificación de necesidades de personal

Se analizan las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano para la vigencia, teniendo en cuenta factores como vacantes definitivas y temporales, situaciones administrativas, procesos de relevo generacional, crecimiento institucional y fortalecimiento de los procesos misionales y de apoyo.

c) Definición de estrategias de provisión del empleo

Se establecen las formas de provisión de los empleos requeridos, de conformidad con la normatividad vigente, considerando mecanismos como el encargo, el nombramiento provisional, los concursos de mérito ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como las acciones de capacitación y formación que contribuyan al desarrollo del talento humano.

d) Estimación de los costos de personal y aseguramiento presupuestal

Se realiza la estimación de los costos derivados de la provisión y sostenimiento de la planta de personal, asegurando su articulación con el presupuesto asignado para la vigencia fiscal correspondiente y observando los principios de racionalización del gasto y sostenibilidad fiscal.

e) Actualización y seguimiento de la planta de personal

Se verifica que la planta global de empleos se mantenga actualizada y acorde con las necesidades del servicio, y se establece el seguimiento periódico del Plan, con el fin de permitir su ajuste y mejora continua, conforme a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La aplicación de esta metodología permite a la Institución contar con un instrumento técnico para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, eficiencia, transparencia y planeación que rigen el empleo público.

9. PLANTA DE PERSONAL DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

La Dirección Administrativa de Talento Humano realiza de manera permanente el análisis de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, como parte del proceso de previsión del empleo, con el fin de identificar oportunamente las necesidades de personal que puedan afectar la continuidad y eficiencia en la

prestación del servicio institucional.

Dicho análisis se efectúa teniendo en cuenta las diferentes situaciones administrativas que inciden en la disponibilidad del talento humano, tales como la existencia de vacantes definitivas o temporales, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, comisiones, encargos y demás situaciones que impliquen la separación temporal o definitiva del cargo, y que puedan generar impactos en el normal desarrollo de las funciones a cargo de la Institución.

En este contexto, la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander fue modificada mediante la Resolución No. 02-473 del 01 de junio de 2017, así como por los actos administrativos que la han ajustado con posterioridad, quedando inicialmente conformada por 127 empleos de carácter administrativo y docente, distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Docentes de Carrera.

Como resultado de los ajustes realizados a lo largo de los años, y en atención a las necesidades del servicio y al crecimiento institucional, la planta de personal a corte del 31 de diciembre de 2025 se encuentra conformada por 141 empleos, cuya distribución por niveles, denominación, código, grado y número de cargos se detalla a continuación:

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	No. Cargos
Directivo	Rector de Institución Tecnológica	048	13	1
	Vicerrector de Institución Tecnológica	057	12	2
	Secretaria General Institución Tecnológica	066	11	1
	Director Administrativo	009	11	4
	Decano de Institución Tecnológica	003	11	2
	Jefe de Oficina	006	12	2
	Jefe de Oficina	006	11	5
Jefe de Oficina	006	10	3	
Asesor	Asesor	105	09	1
Profesional Universitario	Profesional Universitario	219	08	4
	Profesional Universitario	219	07	10
	Profesional Universitario	219	06	32
	Profesional Universitario Área Salud	237	06	1
	Profesional Universitario	219	05	12

Técnico	Técnico Operativo	314	04	1
	Técnico Administrativo	367	04	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	03	4
	Conductor	480	02	2
	Secretaria	440	02	9
	Auxiliar área de Salud	412	02	1
	Auxiliar servicios generales	470	01	1
Docente	Carrera Docente	N/A	N/A	40
Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS				141

10. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El estudio de la planta de personal vigente de las Unidades Tecnológicas de Santander permite obtener un diagnóstico integral para la previsión de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, constituyéndose en un insumo fundamental del Plan de Previsión de Recursos Humanos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Dicho análisis permite contar con herramientas técnicas para la adecuada gestión del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos de carrera administrativa y la atención oportuna de las diferentes situaciones administrativas que se derivan del ejercicio de la función pública.

En ese orden de ideas, del análisis de las vacantes reportadas se evidencia que, a corte del 31 de diciembre de 2025, los empleos de carrera administrativa de la Institución se encuentran provistos en aproximadamente un 90%, y se encuentran reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) cuatro (4) vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander.

El reporte y análisis de las vacantes permite identificar de manera anticipada las necesidades de talento humano de la Institución y facilita la proyección y planeación de los procesos de provisión de empleos y concursos de mérito ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, contribuyendo al fortalecimiento de la estabilidad laboral y la profesionalización del empleo público.

Adicionalmente, y en concordancia con las políticas de formalización laboral aplicables a las Instituciones de Educación Superior, la Institución informa que actualmente se encuentra adelantando el proceso de formulación e implementación

del Plan de Formalización del Empleo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 391 de 2025, el cual es aplicable a las instituciones de educación superior del orden público. Los avances y resultados de dicho proceso servirán como insumo técnico para la identificación de necesidades estructurales de personal y para la actualización progresiva del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Así mismo, para la identificación de necesidades futuras, la Institución tendrá en cuenta los estudios de cargas laborales existentes y aquellos que se adelanten de conformidad con las especificaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, considerando el crecimiento paulatino que ha tenido la Institución y el fortalecimiento de sus procesos misionales y de apoyo.

No obstante, la creación, modificación o provisión de nuevos empleos en la planta de personal estará supeditada a la realización de los estudios técnicos correspondientes, a la autorización de las instancias competentes y a la disponibilidad presupuestal, en observancia de los principios de racionalización del gasto, sostenibilidad fiscal y eficiencia administrativa.

11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

La estimación de los costos de personal constituye un componente esencial del Plan de Previsión de Recursos Humanos, en la medida en que permite asegurar la viabilidad financiera de las decisiones relacionadas con la provisión de empleos y la gestión del talento humano, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Para la vigencia 2026, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, provista en un 100%, corresponde al valor de **\$ 36.346.466.177**, el cual contempla los gastos asociados a los empleos de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Docentes de Carrera, de conformidad con la planta de personal vigente y la normatividad salarial aplicable.

- La estimación de dichos costos se realiza con base en los siguientes criterios:
- La planta de personal aprobada y vigente para la Institución.
- Las asignaciones básicas mensuales y los factores salariales y prestacionales establecidos en la normatividad vigente.
- Las provisiones de empleos previstas para la vigencia, derivadas de vacantes definitivas y temporales.
- Los ajustes salariales que sean definidos por el Gobierno Nacional para la respectiva vigencia fiscal.



- La disponibilidad de recursos apropiados en el presupuesto institucional.

Así mismo, la Institución garantiza que los costos asociados a la provisión de los empleos previstos en el presente Plan se encuentran articulados con el presupuesto asignado para la vigencia 2026, y que cualquier modificación a la planta de personal, creación de nuevos empleos o incremento en los costos de personal estará supeditada a la correspondiente viabilidad presupuestal y a la autorización de las instancias competentes.

En consecuencia, la estimación de los costos de personal incorporada en el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos permite asegurar la sostenibilidad financiera de la planta de personal y la adecuada prestación de los servicios a cargo de la Institución, en observancia de los principios de racionalización del gasto, eficiencia administrativa y sostenibilidad fiscal.

12. PLAN DE ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

Las actividades del Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrollarán durante la vigencia 2026, de acuerdo con la dinámica de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, considerando los movimientos derivados de vacantes temporales y definitivas, así como los mecanismos de provisión establecidos en la normatividad vigente.

El Plan de Actividades se concibe como una herramienta de gestión flexible, orientada a organizar y dar seguimiento a las principales acciones relacionadas con la previsión, gestión y provisión del empleo público, permitiendo su ajuste conforme a las necesidades del servicio y a los lineamientos emitidos por las autoridades competentes.

PLAN DE ACTIVIDADES – VIGENCIA 2026

Actividad	Descripción / Entregable	Responsable	Periodicidad	Medio de verificación
Actualización del Plan Anual de Vacantes y del PPRH	Documento actualizado y publicado conforme a los lineamientos normativos vigentes.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Anual (enero) y ajustes cuando aplique	Plan publicado en la Web Institucional
Identificación y priorización de vacantes	Consolidado y seguimiento de vacantes definitivas y temporales, priorizadas según impacto en la prestación del servicio.	Talento Humano en articulación con las dependencias	Mensual	Base Datos Interna
Provisión transitoria de empleos	Gestión de encargos o nombramientos provisionales cuando aplique, conforme a la normatividad vigente.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Según necesidad	Actos Administrativos / Actas de Posesión
Gestión para la provisión definitiva de empleos	Reporte de vacantes en OPEC/SIMO, solicitudes de uso de listas de elegibles y trámites ante la CNSC.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Según cronograma CNSC	OPEC y registros en Plataforma SIMO / Comunicaciones Oficiales
Verificación de requisitos	Revisión del cumplimiento de requisitos establecidos en el manual específico de funciones previo a la provisión de empleos.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Cuando aplique	Listas de chequeo / soportes documentales
Articulación con capacitación y formación	Coordinación con el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer perfiles y apoyar la gestión del talento humano.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Semestral	Plan PIC / Listados de Asistencia
Gestión de retiros y novedades	Registro y trámite de novedades administrativas (retiros, renunciaciones, pensiones, etc.) y actualización de vacantes.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Permanente	Actos Administrativos / Registros Internos

CRONOGRAMA ANUAL – VIGENCIA 2026

El cronograma se presenta como una guía general para la ejecución de las actividades del Plan. Las acciones relacionadas con la provisión y gestión de vacantes se desarrollan de manera permanente durante la vigencia, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Actualización Plan Anual de Vacantes y PPRH	X											
Seguimiento matriz de vacantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Provisión transitoria de empleos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Gestión ante la CNSC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Verificación de requisitos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento e informe a instancias internas			X			X			X			X



13. CONSIDERACIONES FINALES

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2026 constituye un instrumento de planeación orientado a apoyar la gestión del empleo público y del talento humano, en concordancia con las disposiciones normativas vigentes y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

A través de este Plan, la Institución consolida una base técnica para la identificación y gestión de las necesidades de personal, permitiendo orientar las decisiones relacionadas con la provisión de empleos, la continuidad del servicio y la adecuada administración de la planta de personal, en articulación con la planeación institucional y la disponibilidad presupuestal.

La ejecución y seguimiento del presente Plan se realizará de manera flexible, atendiendo la dinámica propia de la planta de personal, las situaciones administrativas que se presenten durante la vigencia y las directrices que emitan las autoridades competentes, sin perjuicio del cumplimiento de los principios de mérito, eficiencia, transparencia y sostenibilidad fiscal que rigen el empleo público.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será objeto de actualización cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y servirá como insumo para otros instrumentos de planeación del talento humano de la Institución, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión administrativa y al cumplimiento de los fines institucionales de las Unidades Tecnológicas de Santander.