

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL
Universidad Nacional de Colombia
2026

Contenido

Introducción	2
1. Marco legal	2
2. Marco conceptual	3
3. Marco institucional	7
3.1. Organigrama.....	7
3.2. Mapa de procesos	7
3.3. Descripción de la población de servidores públicos.....	8
4. Objetivos del plan de previsión de recursos humanos	10
4.1. Objetivo General	10
4.2. Objetivos Específicos	10
5. Responsables	10
6. Necesidades de personal	10
7. Estrategias de provisión	11
8. Estimación de los costos de la planta personal	12

Introducción

El presente plan surge para dar cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En este contexto mediante el plan de previsión se identifica la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad para fortalecer la capacidad operativa y responder con los retos misionales a cargo.

1. Marco legal

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- 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”.
- Ley 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”.
- Decreto 1083 de 2015. (modificado por el Decreto Distrital 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
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 provisión 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 Anual de Vacantes.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

- 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” (...) Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará 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.

2. Marco conceptual

Con el fin de comprender este Plan, a continuación, se relacionan las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

Gestión de personal administrativo

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

Encargo. Es una situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.

Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- 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.
- Nivel ejecutivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de liderazgo de proyecto o dependencias, y coordinación de la gestión de áreas, grupos u oficinas.
- 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 de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal. se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

Gestión de personal académico

Personal académico. Está conformado por profesores universitarios de carrera, según categorías y dedicaciones, y por personal académico no perteneciente a la carrera profesoral universitaria.

Carrera Profesoral Universitaria. La carrera profesoral universitaria es un sistema regulador de la vinculación, permanencia, formación, promoción y desvinculación del personal académico para el cumplimiento de los fines propios de la Universidad.

Régimen especial de carrera. El régimen especial de carrera se rige por la Constitución, la Ley, el Decreto Extraordinario 1210 de 1993, por el presente estatuto y las normas internas de la Universidad.

Clasificación de la planta docente al 31 de diciembre de 2025

Dedicación	Horas de actividad académica/semana	Equivalente a tiempo completo
Exclusiva	44	1.2
Tiempo completo	40	1.0
Cátedra 0.7	21	0.7
Cátedra 0.6	18	0.6
Cátedra 0.5	15	0.5
Cátedra 0.4	12	0.4
Cátedra 0.3	9	0.3
Cátedra 0.2	6	0.2
Cátedra 0.1	3	0.1
Cátedra 0.0	0	0.0

- *Dedicación:* El personal académico de carrera debe estar vinculado en alguna de las siguientes dedicaciones: exclusiva, tiempo completo, medio tiempo o cátedra, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- *Categoría:* según las calidades y méritos académicos establecidos en el presente estatuto, el personal académico de carrera debe estar vinculado en alguna de las siguientes categorías:
 - Profesor Auxiliar
 - Profesor Asistente
 - Profesor Asociado
 - Profesor Titular

Vinculación. La vinculación a la planta de personal académico se hará mediante concurso profesoral abierto y público o por reingreso. Los concursos serán reglamentados por el Consejo Académico.

Período de prueba. El período de prueba será de dieciocho meses. La evaluación que decidirá el ingreso a la carrera profesoral.

Ingreso a la Carrera Profesoral Universitaria. El ingreso a la carrera profesoral se formaliza mediante el acto de posesión. El profesor adquiere el carácter de empleado público docente de régimen especial y asume la responsabilidad de ejercer, según su categoría y dedicación, las funciones de docencia, investigación, creación o interpretación artística, extensión y dirección académica, de conformidad con la naturaleza, fines y normas internas de la Universidad.

Personal académico no vinculado a la carrera. Está conformado por:

- *Profesores vinculados en período de prueba.* Son profesores ganadores de un concurso profesoral público que se han posesionado en la categoría y dedicación asignadas.
- *Docentes ocasionales.* Son académicos, profesionales o artistas con calidades académicas para ser contratados temporalmente con el fin de desarrollar actividades exclusivamente docentes en la Universidad.
- *Expertos.* Son personas que, por su experiencia y preparación especial en un área del arte o la técnica, son requeridas por la Universidad para desarrollar una actividad docente específica o para enseñar un arte o un oficio. Para ser experto no se exige título profesional.
- *Profesores especiales.* Son académicos, entre quienes pueden incluirse profesores pensionados de la Universidad Nacional de Colombia, que se han destacado por su producción, méritos y trayectoria académica, artística o profesional. Pueden ser vinculados por la Universidad para participar en actividades académicas o administrativas.
- *Profesores adjuntos.* Son académicos, investigadores, profesionales o artistas, que por sus méritos académicos o experiencia en determinado campo del saber o del arte, realizan, ad-honorem, actividades de asesoría académica, direcciones de tesis y trabajos de grado, o participan en actividades de docencia, investigación o extensión en su área de conocimiento.
- *Profesores visitantes.* Son académicos, investigadores, profesionales o artistas de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior,

nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio y que, por sus méritos académicos y su experiencia en un determinado campo del saber o del arte, son invitados por la Universidad para realizar actividades presenciales de evaluación, asesoría, docencia o investigación en programas académicos de la Universidad.

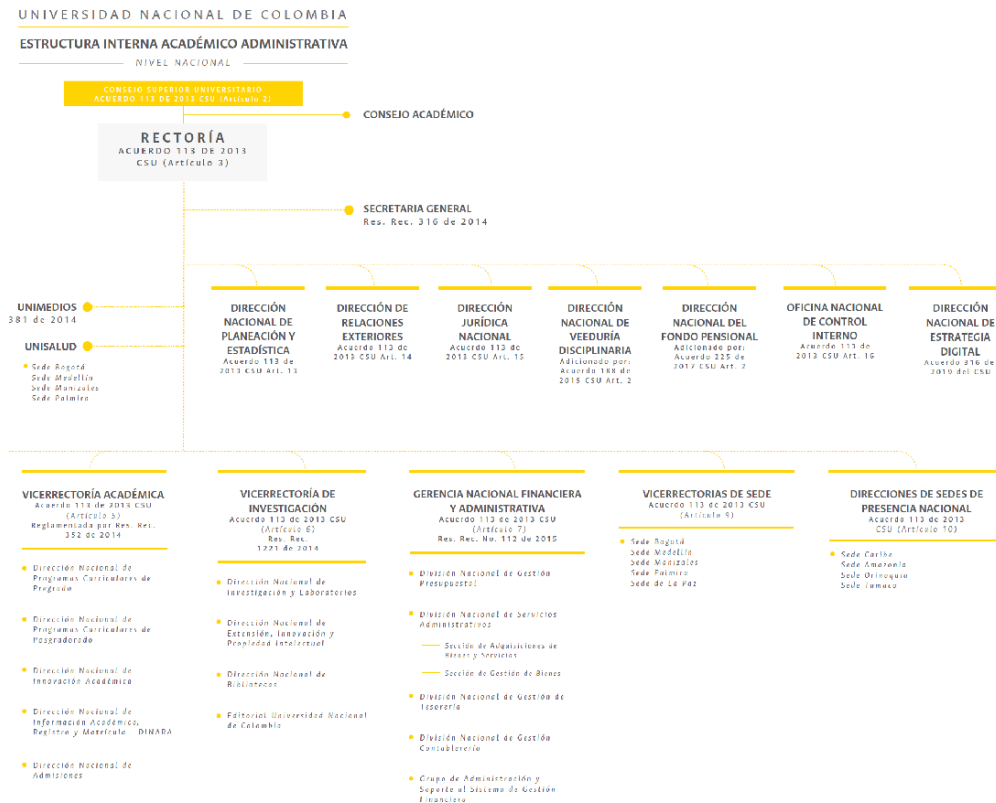
- **Pasantes posdoctorales.** Son profesionales con doctorado que se vinculan hasta por un año para realizar actividades previamente acordadas con un grupo de investigación, y actividades de docencia asignadas por el Director de una Unidad Académica Básica.

La planta docente de la Universidad Nacional de Colombia está distribuida por Equivalentes en Tiempo Completo, que permiten contar con las diferentes dedicaciones establecidas en el estatuto de personal académico, Acuerdo CSU 123 de 2013. A 31 de diciembre de 2025 se presenta una ocupación del 84.90% del total de los equivalentes en tiempo completo que tiene la planta docente.

3. Marco institucional

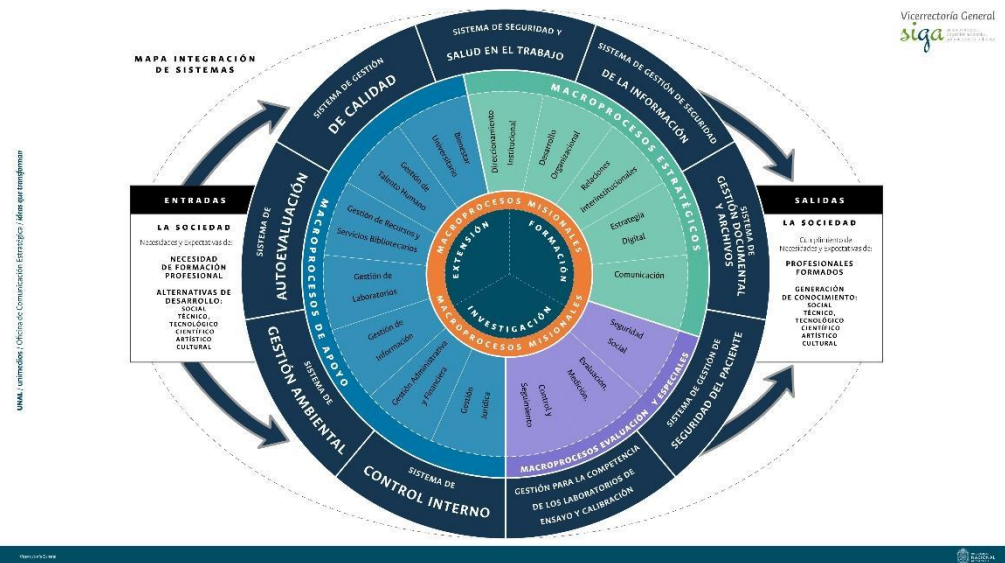
3.1. Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama con los cargos del nivel directivo de la Entidad.



3.2. Mapa de procesos

A continuación, se presenta el mapa de procesos adoptado en la universidad:



3.3. Descripción de la población de servidores públicos

Planta de Personal Administrativo

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2024, las características de esta son las siguientes:

Edad:

Rango de edad	Cantidad	%
20.1 a 30 años	108	3,7%
30.1 a 40 años	518	17,6%
40.1 a 50 años	843	28,6%
50.1 a 60 años	941	31,9%
60.1 a 70 años	534	18,1%
Más de 70.1 años	5	0,2%
Total general	2949	100,0%

Fuente: Sistema de Información de Talento Humano SARA, corte a 31 de diciembre de 2025

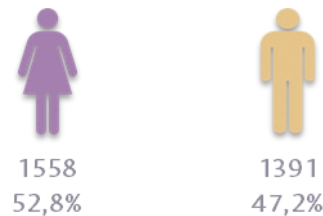
Tipo de Vinculación:

Tipo de vinculación	No. Personas	%
Docente en comisión administrativa	54	1,8%
Educador Decreto 1444	3	0,1%
Educador Enseñanza Básica y Media	58	2,0%
Empleado público administrativo	1809	61,3%
Empleado público docente	12	0,4%
Libre nombramiento público administrativo	400	13,6%
Provisional Educador Enseñanza Básica y Media	2	0,1%
Provisional público administrativo	539	18,3%
Trabajador oficial	72	2,4%

Fuente: Sistema de Información de Talento Humano SARA, corte a 31 de diciembre de 2025

Sexo:

La distribución por sexo de los servidores de planta es:



Planta de personal Académico

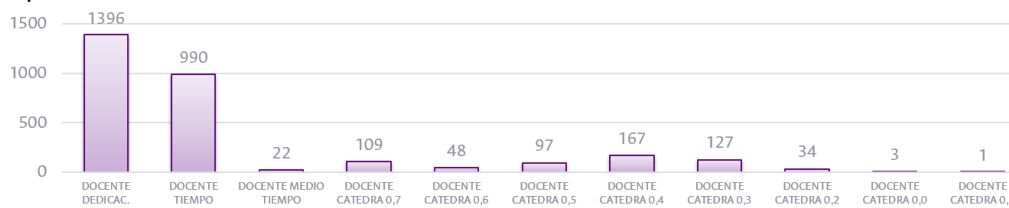
Teniendo en cuenta la información de la planta de personal académico con corte a 31 de diciembre de 2024, las características de esta son las siguientes:

Edad:

RANGOS DE EDAD	CANTIDAD	%
20.1 a 30 años	1	0,0%
30.1 a 40 años	234	7,8%
40.1 a 50 años	837	28,0%
50.1 a 60 años	973	32,5%
60.1 a 70 años	699	23,3%
Más de 70.1 años	250	8,4%
Total general	2994	100,0%

Fuente: Sistema de Información de Talento Humano SARA, corte a 31 de diciembre de 2025

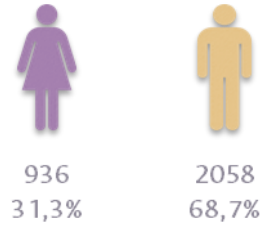
Tipo de Dedicación:



Fuente: Sistema de Información de Talento Humano SARA, corte a 31 de diciembre de 2024

Sexo:

La distribución por sexo de los servidores de planta es:



4. Objetivos del plan de previsión de recursos humanos

4.1. Objetivo General

Establecer las necesidades de personal docente y administrativo para la operación de la UNIVERSIDAD, consolidando y actualizando la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de estas, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

4.2. Objetivos Específicos

- Establecer el estado de las vacantes definitivas existentes en la planta de personal docente y administrativo de la entidad.
- Determinar los lineamientos para realizar el proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

5. Responsables

Las dependencias responsables respecto al Plan de Previsión, son la Vicerrectoría General, la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, y las Divisiones o Direcciones de Personal de las sedes de la Universidad.

6. Necesidades de personal

Las necesidades de personal son entendidas como “Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.”¹

¹ Numeral 1, Art. 17, 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.”

Al inicio de la vigencia la entidad cuenta con los cargos en su planta de empleos administrativos establecida en la Resolución de Rectoría No. 02 de 2026: link de consulta https://personal.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/Resolucion_2_de_2026.pdf

Y, la entidad cuenta con los cargos en su planta de empleos docentes establecida en la Resolución de Rectoría No. 01 de 2026: link de consulta https://personal.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/Resolucion_1_de_2026.pdf

Con respecto a la planta con corte a 31 de diciembre de 2025 las vacantes registradas encuentran en los planes correspondientes en el siguiente link: <https://personal.unal.edu.co/planes-de-talento-humano/plan-de-vacantes.html>

7. Estrategias de provisión

Consisten en la “Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación”².

En la vigencia 2025 para las vacantes que surjan, la entidad efectuará procesos de provisión de la siguiente manera:

Vacantes Planta administrativa:

- *Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.* La Entidad efectuará los nombramientos de empleos de LNR de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. (modificado por el Decreto Distrital 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y los publicará en la web de la entidad.
- *Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa.* Se desarrollará a través de **concurso de méritos** adelantados por el operador seleccionado por la Universidad Nacional de Colombia.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, la carrera administrativa 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. 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.

La Entidad proveerá los empleos reportados como vacantes definitivas dependiendo de los resultados de la Convocatoria de concurso de méritos mixto que programa en la vigencia.

- *Procesos de Encargos:* Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

De surgir la necesidad de cubrir vacantes temporales o transitorias la entidad efectuará los procesos de encargo de conformidad con lo establecido en las Leyes 909 de 2004 y la 1960 de 2019, garantizando con ello los derechos de los funcionarios inscritos en la carrera administrativa.

- *Nombramientos en provisionalidad.* Mediante esta modalidad se busca realizar la provisión de empleos vacantes temporales de carrera administrativa de la planta de personal mediante nombramiento en provisionalidad, dando cumplimiento a las condiciones, principios y requisitos establecidos por la Constitución Política, la normatividad vigente y la jurisprudencia constitucional y contenciosa administrativa aplicable.

A esta modalidad de provisión solo se acudirá después de no ser posible la provisión transitoria de cargos mediante la figura de encargos.

Vacantes Planta docente:

- *Provisión definitiva de cargos de carrera profesoral:* La provisión de las diferentes dedicaciones (ETC) disponibles se realiza a través de los concursos profesorales reglamentados mediante Acuerdo 072 de 2013 del Consejo Académico. Los concursos profesorales, son abiertos y públicos, son convocados por los decanos de las facultades, los directores de los institutos de investigación de sede o los directores de las sedes de presencia nacional.

8. Estimación de los costos de la planta personal

El presupuesto de funcionamiento asignado para la planta de personal durante la vigencia 2026 asciende a: \$1.484.315.472.495, Resolución de Rectoría No. 1445 de 2025.

Costo nómina personal administrativo: \$308.277.650.897, más trabajadores oficiales por valor de \$13.479.802.426.

Costo nómina personal docente: \$937.739.281.675 sin tener en cuenta los docentes ocasionales.

Cumpliendo con las directrices de la Circular No. 022 de 2025 de la GNFA, donde se establecen los “Lineamientos para la preparación y presentación del anteproyecto de presupuesto de gestión general (niveles centrales y fondos especiales) - vigencia fiscal 2026” la proyección incluye la base de datos de los cargos al 31 de agosto de 2025.