	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	AÑO 2026

1. INTRODUCCIÓN

La División de Gestión de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander, atendiendo los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, a través del Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, formula el plan de previsión de recursos humanos, que se encuentra señalado en la Ley 909 de 2004 en el numeral 1° del artículo 17; tomando como marco de referencia para su elaboración la estructura establecida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Este plan permite determinar el cálculo de empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras, identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período, y por último efectuar la estimación de los costos de personal.

2. OBJETIVO

Analizar las metodologías de provisión de los cargos de carrera de la Universidad Industrial de Santander, tanto para personal docente como para personal administrativo.

3. ALCANCE

Aplica para los cargos de carrera vacantes de planta general de la Universidad Industrial de Santander.


4. RESPONSABLES

- Rectoría
- Vicerrectoría Académica, Decanaturas, Escuelas y Departamentos
- Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión
- División de Gestión de Talento Humano
- Subproceso de Asuntos de Personal Docente y Subproceso de Asuntos de Personal Administrativo

5. NORMATIVA

Marco Legal

- 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.
- Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; artículo 17, numeral 1.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	AÑO 2026

Normativa interna

- Acuerdo del Consejo Superior n.º 28 de 2014, por el cual se aprueba el reglamento para la selección de personal administrativo de carrera de la Universidad Industrial de Santander.
- Acuerdo del Consejo Superior n.º 046 de 2021, por el cual se expide el Reglamento para la selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander.
- Acuerdo del Consejo Superior n.º 063 de 2025, por el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2026.
- Acuerdo del Consejo Académico por el cual se aprueban los perfiles y la apertura de la Convocatoria Pública a concurso profesoral para seleccionar profesores de carrera del año 2026 (pendiente su expedición).

6. GENERALIDADES


La provisión de los cargos de carrera en la Universidad Industrial de Santander, se desarrolla mediante concurso abierto de méritos, según la población objetivo, es decir docentes o administrativos, así:

6.1. PARA PERSONAL DOCENTE

El concurso general se adelanta en tres etapas que son convocatoria, preselección y evaluación.

- **Convocatoria.** En la etapa de convocatoria se realiza la publicación y divulgación de las cargos y condiciones del concurso y la inscripción de aspirantes.
- **Preselección.** En la segunda etapa se efectúa la verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria por parte de los aspirantes y la aplicación de la prueba psicotécnica.
- **Evaluación.** La etapa de evaluación adelanta las actividades de valoración de la hoja de vida, elaboración de una propuesta de investigación en el dominio disciplinar del concurso, propuesta escrita de una sesión docente, desarrollo de una sesión docente acorde con la propuesta escrita, sustentación de la propuesta de investigación y entrevista en la que se identifiquen aspectos relevantes de las competencias del candidato.

Los aspirantes que resulten seleccionados luego del concurso de méritos, serán vinculados a la Universidad Industrial de Santander como empleados públicos a través de una relación legal y reglamentaria.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	AÑO 2026

6.2. PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

El concurso de méritos para la selección de personal administrativo de carrera de la Universidad está orientado por los principios de mérito, libre concurrencia, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad y validez de instrumentos utilizados, eficacia y eficiencia.

La planeación de las convocatorias de concursos administrativos está a cargo de la Rectoría y el Comité Coordinador. Así mismo para el desarrollo de cada convocatoria se deberá conformar por acto administrativo, un comité de evaluación del concurso – CECOPA.

Este proceso de selección se adelanta en seis etapas que son:


- **Convocatoria.** Acto administrativo que incluye la indicación de los cargos, la documentación requerida por los candidatos, la clase de pruebas, los criterios y el cronograma del proceso.
- **Inscripción.** Entrega de documentos por parte de los candidatos bajos las condiciones establecidas en la convocatoria y no tendrá una duración menor a 15 días calendario.
- **Verificación de cumplimiento de requisitos.** El CECOPA verifica, con base en los documentos entregados en la etapa de inscripción, el cumplimiento de requisitos y elabora las listas de aspirantes admitidos y rechazados.
- **Práctica de pruebas.** Las pruebas del concurso son la valoración de la hoja de vida, la prueba de conocimiento, la prueba psicotécnica y una entrevista por competencias.
- **Evaluación.** El CECOPA evalúa los resultados de las pruebas aplicadas y emite las actas correspondientes.
- **Conformación de la lista de elegibles.** Conforme los resultados entregados por el CECOPA se emiten los actos administrativos con las listas de elegibles para cada convocatoria, la cual tiene una vigencia de 18 meses.

Al igual que en el concurso de méritos de los docentes, los administrativos que resulten seleccionados serán vinculados a la Universidad Industrial de Santander como empleados públicos a través de una relación legal y reglamentaria.

7. PLAN DE ACCIÓN

7.1. PARA PERSONAL DOCENTE

Actualmente está en proceso la aprobación por parte del Consejo Académico, la convocatoria pública a concurso de méritos de la vigencia 2026, que una vez sea publicada, será incluida dentro del presente Plan.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	AÑO 2026

De otra parte, del concurso profesoral del año 2025, en el que se convocaron 90 plazas, se logró la vinculación de 23 profesores, del concurso profesoral del año 2024 se efectuó la vinculación de un profesor, y queda pendiente la posesión para antes de iniciar el segundo periodo académico de 2026 de un profesor para la Escuela de Física, quien se encuentra adelantando el trámite de convalidación de títulos.

7.2. PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Con respecto a concurso abierto de méritos para personal administrativo, actualmente la Universidad Industrial de Santander se encuentra realizando la programación del mismo. Una vez sea aprobada la convocatoria y oficialmente publicada, será incluida dentro del presente Plan.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de aprobación del cambio	Descripción de cambios realizados
I	Enero 31 de 2026	Creación del documento vigencia 2026