



USPEC
UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección Administrativa y Financiera
Plan de Previsión de Recursos Humanos

Versión 1.0
Enero 28 de 2020





Tabla de contenido

Introducción.....	3
Glosario	4
1. Objetivos	5
1.1 Objetivo General	5
1.2 Objetivos Específicos	5
2. Cálculo de empleos necesarios para el funcionamiento de la USPEC	5
3. Formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas para el 2020	6
4. Estimación de costos de personal derivados de las medidas determinadas para cubrir las necesidades	7
5. Plan de intervención (Hoja de Ruta).....	8
5.1 Prospectiva de intervención cuatrienal	8
5.2 Plan de intervención para la vigencia 2020	8
6. Seguimiento.....	8



Introducción

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC, cuyo objetivo es compilar, consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la unidad, establecer las directrices y forma provisión de los mismos con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Es por eso, que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo Administración de Personal procedió a la elaboración de este documento con los siguientes criterios:



Glosario

Vacante: Cargo perteneciente a la Planta de Personal de la Entidad pero que no se encuentra provisto.

Provisión: Vinculación de una persona a la entidad, para que desempeñe las funciones definidas para el empleo.

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción

Plan Anual de Vacantes: Es una herramienta que tiene como fin estructurar y organizar la información de los cargos vacantes, establecer directrices y proyectar su provisión, para luego dar continuidad a la prestación del servicio de la entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal

Concursos: 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 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.

Encargo: Forma de provisión que se puede utilizar mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, siempre que los empleados de carrera posean las aptitudes y habilidades para su desempeño.

Se hará un análisis periódico de las vacantes temporales para proveer los encargos de los empleos de los funcionarios que ostentan derechos de carrera administrativa.

Libre nombramiento y remoción: Forma de vinculación en empleos de dirección o adscritos a la Dirección General, establecidos en la planta de personal, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador.

Nombramiento provisional: Forma de provisión que procede siempre y cuando no se cuente con personal de carrera que cumpla los requisitos para ocupar el empleo mediante la figura de encargo.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Proveer los empleos de la planta de personal de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC que cuenten con presupuesto de financiación para la vigencia 2020, teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia.

1.2 Objetivos Específicos

- Proveer el 100% de las vacantes financiadas.
- Proveer el 100% de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción de Nivel Directivo y Asesor
- Dar cumplimiento a las directrices de la CNSC en materia de provisión de empleos por concurso de ascenso.

2. Cálculo de empleos necesarios para el funcionamiento de la USPEC

DECRETO 0242/2012- CREACION PLANTA USPEC			
NIVELES		CANTIDAD	TOTAL
DIRECTIVOS	DIRECTOR GENERAL	1	14
	DIRECTOR OPERATIVO	3	
	DIRECTOR ADM Y FINAN	1	
	JEFE DE OFICINA	2	
	SUB DIR ADMINISTRA	1	
	SUB DIR FINANCIERO	1	
	SUB DIR OPERATIVO	5	
ASESOR	ASESORES	2	4
	JEFE DE OFICINA ASESORA	2	
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-21	6	186
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	24	
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	6	
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	14	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	40	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	48	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	13	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	35	
TECNICO	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-17	4	107
	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-15	14	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	2	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-15	10	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-13	15	

ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-09	27	197
	TECNICO OPERATIVO 3132-13	21	
	TECNICO OPERATIVO 3132-10	14	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	17	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-13 LNR*	79	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-11	54	
	AUXILIARES DE SER GENERALES 4064-11	25	
	SECRETARIO 4178-13	10	
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-24 LNR*	1	
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-22	5	
	CONDUCTOR MECANICO 4103-13	5	
	PAGADOR 4173-20	1	
* EN NIVEL ASISTENCIAL EXISTEN DOS FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
TOTAL			508

3. Formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas para el 2020

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.

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 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.

Encargo: artículo 24 Ley 909 de 2004. “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.”.

Se hará un análisis periódico de las vacantes temporales para proveer los encargos de los empleos de los funcionarios que ostentan derechos de carrera administrativa.

Libre nombramiento y remoción: Artículo 5 de la Ley 909 de 2004, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador.

Nombramiento provisional: artículo 25 Ley 909 de 2004. “Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”.

4. Estimación de costos de personal derivados de las medidas determinadas para cubrir las necesidades

IDENTIFICACION	DESCRIPCION	DESAGREGACIÓN PPTO VIGENCIA 2020
A	FUNCIONAMIENTO	20.941.400.000,00
A-01	GASTOS DE PERSONAL	20.819.700.000,00
A-01-01	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	20.819.700.000,00
A-01-01-01	SALARIO	14.330.400.000,00
A-01-01-01-001	FACTORES SALARIALES COMUNES	14.330.400.000,00
A-01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	11.087.400.000,00
A-01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	247.000.000,00
A-01-01-01-001-004	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	105.000.000,00
A-01-01-01-001-005	AUXILIO DE TRANSPORTE	142.000.000,00
A-01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	548.000.000,00
A-01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	395.000.000,00
A-01-01-01-001-008	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	48.000.000,00
A-01-01-01-001-009	PRIMA DE NAVIDAD	1.187.000.000,00
A-01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	571.000.000,00
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	5.623.700.000,00
A-01-01-02-001	PENSIONES	1.486.000.000,00
A-01-01-02-002	SALUD	1.053.000.000,00
A-01-01-02-003	APORTES DE CESANTÍAS	1.293.700.000,00
A-01-01-02-004	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	550.000.000,00
A-01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	553.000.000,00
A-01-01-02-006	APORTES AL ICBF	413.000.000,00
A-01-01-02-007	APORTES AL SENA	275.000.000,00
A-01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	865.600.000,00
A-01-01-03-001	PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	401.600.000,00
A-01-01-03-001-001	SUELDO DE VACACIONES	168.600.000,00
A-01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	168.000.000,00
A-01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	65.000.000,00
A-01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	157.000.000,00
A-01-01-03-012	PRIMA DE CLIMA O PRIMA DE CALOR	4.000.000,00
A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	230.000.000,00
A-01-01-03-030	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	73.000.000,00
A-03	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	121.700.000,00
A-03-04	PRESTACIONES SOCIALES	121.700.000,00
A-03-04-02	PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO	121.700.000,00

A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	121.700.000,00
A-03-04-02-012-001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	101.700.000,00
A-03-04-02-012-002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	20.000.000,00

5. Plan de intervención

5.1 Prospectiva de intervención cuatrienal

Acciones	Ejecución interanual			
	2019	2020	2021	2022
1. Plan anual de vacantes elaborado, aprobado y publicado. Actualización de vacantes financiadas para cubrir el producto derivado de la terminación de la actividad	100%	100 %	100 %	100 %

5.2 Plan de intervención para la vigencia 2020

Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable	Presupuesto estimado
1. Acción 1	01-ene-20	31-dic-20			\$ -
1. Actividad No. 1	01-ene-20	31-ener-20	Plan anual de vacantes elaborado, aprobado y publicado. Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
2. Actividad No. 2	01-abr-20	30-jun-20	Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
3. Actividad No. 3	01-jul-20	30-sep-20	Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
4. Actividad No. 4	01-oct-20	31-dic-20	Actualización de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	

6. Seguimiento:

Acciones / Actividades	Indicador	Meta % 2020	Avance trimestral			
			Trim. I	Trim. II	Trim. III	Trim. IV
1. Planificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos vacantes, determinar su forma de provisión y realizar la vinculación una vez se genere la vacante		100%				
1. Elaborar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes aprobado y publicado	100%	100%	0%	0%	0%



2. Actualizar el Plan Anual de Vacantes y determinar su forma de provisión para realizar la vinculación	Número de vacantes generadas / número de vacantes provistas que cuenten con elementos de bioseguridad asignados.	100%	100%	100%	100%	100%
---	--	------	------	------	------	------

Este plan realizará el seguimiento trimestralmente, teniendo en cuenta las novedades y/o generación o no de las vacantes, para la provisión de la mismas.