



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





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 2022	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 2022	8
6. Seguimiento	9



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 2022, 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 y concurso abierto.

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 ADMINIST RA	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	
TECNICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	35	107
	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-17	4	
	ANALISTAS DE SISTEMAS 3003-15	14	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	2	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-15	10	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-13	15	
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-09	27	
	TECNICO OPERATIVO 3132-13	21	
	TECNICO OPERATIVO 3132-10	14	
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-18	17	197
	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 HAY DOS FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
TOTAL			508

3. Cargos vacantes a proveer durante la vigencia 2022.

No.	Denominación del Cargo	Código	Grado	Dependencia	Vacantes
1	Subdirector Operativo	150	19	Subdirección Suministro de Bienes	1
2	Jefe de Oficina	137	17	Control Interno	1
3	Analista de Sistemas	3003	15	Oficina Asesora Jurídica	1
4	Auxiliar Administrativo	4044	11	Subdirección de Atención a los Establecimientos de Reclusión	1

4. Formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas para el 2022.

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 9094 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.”.

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

Objeto / Proyecto	Ordinal / Subproy	SubOrdinal	DESCRIPCION	DESAGREGACIÓN PPTO VIGENCIA 2022
			FUNCIONAMIENTO	22.627.600.000,00
			GASTOS DE PERSONAL	22.498.600.000,00
			PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	22.498.600.000,00
01			SALARIO	14.276.200.000,00
01	001		FACTORES SALARIALES COMUNES	14.276.200.000,00
01	001	001	SUELDO BÁSICO	11.101.200.000,00
01	001	003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	100.000.000,00
01	001	004	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	108.000.000,00
01	001	005	AUXILIO DE TRANSPORTE	170.000.000,00
01	001	006	PRIMA DE SERVICIO	550.000.000,00
01	001	007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	400.000.000,00
01	001	008	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	54.000.000,00
01	001	009	PRIMA DE NAVIDAD	1.223.000.000,00
01	001	010	PRIMA DE VACACIONES	570.000.000,00
01	001	012	AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL	0,00
02			CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	6.318.400.000,00
02	001		PENSIONES	1.800.000.000,00
02	002		SALUD	1.300.000.000,00
02	003		APORTES DE CESANTÍAS	1.420.000.000,00
02	004		CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	630.000.000,00
02	005		APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	368.400.000,00
02	006		APORTES AL ICBF	480.000.000,00
02	007		APORTES AL SENA	320.000.000,00
03			REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	1.904.000.000,00
03	001		PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	930.000.000,00
03	001	001	SUELDO DE VACACIONES	690.000.000,00
03	001	002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	170.000.000,00
03	001	003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	70.000.000,00
03	002		PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	650.000.000,00
03	012		PRIMA DE CLIMA O PRIMA DE CALOR	3.600.000,00
03	016		PRIMA DE COORDINACIÓN	244.400.000,00
03	030		BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	76.000.000,00
			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	129.000.000,00
			PRESTACIONES SOCIALES	129.000.000,00
02			PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO	129.000.000,00
02	012		INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	129.000.000,00
02	012	001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	89.000.000,00
02	012	002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	40.000.000,00

6. Plan de intervención

6.1 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 %

6.2 Plan de intervención para la vigencia 2022

Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable	Presupuesto estimado
1. Acción 1	01-ene-22	31-dic-22			\$ -
1. Actividad No. 1	01-ene-22	31-ener-22	Plan anual de previsión de Recursos Humanos elaborado, aprobado y publicado. Provisión de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
2. Actividad No. 2	01-abr-22	30-jun-22	Provisión de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
3. Actividad No. 3	01-jul-22	30-sep-22	Provisión de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	
4. Actividad No. 4	01-oct-22	31-dic-22	Provisión de vacantes financiadas	Subdirección Administrativa	



7. Seguimiento:

Acciones / Actividades	Indicador	Meta % 2022	Avance trimestral			
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%	Tri m. I	Trim . II	Trim . III	Trim . IV
1. Elaborar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.	Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.	100%	100 %	0%	0%	0%
2. Actualizar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos 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%	25%	25%	25%	25%

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

Revisó: Álvaro Ávila Castellanos - Subdirector Administrativo

Elaboró: Lina María Rodríguez - Coordinadora Grupo Administración de Personal (E)