

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

PLAN ANUAL DE VACANTES

BOGOTÁ D.C., JUNIO 2025

VERSIÓN 02



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
GLOSARIO	3
1.CONTEXTO	4
1.1. Objetivo general.....	4
2.METODOLOGIA	4
3.PLAN ANUAL DE VACANTES	4
3.1. Análisis de la Planta de Personal.....	4
4.CARGOS VACANTES A PROVEER DURANTE LA VIGENCIA DE 2023	9
5.METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO.	9

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2025 aprobado en la primera sesión de la vigencia 2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El Plan Estratégico de Talento Humano está alineado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la vida”, que busca la dignificación de la vida a través de la justicia y el rechazo a la violencia.

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

La Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Cada entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez y que deban ser suprimidos en el marco de la Estrategia de Pensionados del Programa de Renovación de la Administración Pública; así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004.

El La Subdirección Administrativa-Grupo de Administración de Personal tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC–, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las

convocatorias y la previsión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes, es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro de sus titulares.

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 ocasionadas por empleos que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Aquellas ocasionadas por la separación temporal de funciones y por ende de cualquier remuneración cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, Comisión, salvo en la de servicios al interior, 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.

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. CONTEXTO

1.1. Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal, a fin de que las diferentes dependencias de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC- cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de carrera administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

2. METODOLOGIA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, haciendo un análisis del estado de la Planta de Personal con corte 31 de diciembre de 2024, así como la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación del servicio, y las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

3. PLAN ANUAL DE VACANTES

3.1. Análisis de la Planta de Personal

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC-, es una Entidad adscrita al Ministerio de Justicia y del Derecho creada mediante Decreto N°4150 de 2011.

La planta de personal vigente de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios consta de 508 empleos y fue aprobada mediante Decreto 0242 de 2012, constituida por catorce (14) cargos del nivel Directivo, cuatro (4) cargos del nivel Asesor, 186 cargos del nivel Profesional, 107 cargos del nivel Técnico y 196 cargos del nivel asistencial.

La entidad cuenta actualmente con 508 cargos, de los cuales 186 son profesionales, 108 son técnicos y 196 de nivel asistencial, es decir que la USPEC, presenta una planta disfuncional en la que además del bajo número de cargos profesionales, cerca de ciento veinte (120) cargos no han sido provistos desde su creación debido a que son perfiles asistenciales, por lo que la entidad se ha visto en la necesidad de realizar contratos por prestación de servicios para diferentes perfiles es su mayoría con perfil de técnicos o profesionales requeridos para su adecuado funcionamiento.

DISTRUBUCIÓN DE EMPLEOS		
NIVEL	No. CARGOS	%
Directivo	14	2.76%
Asesor	4	0.79%
Profesional	186	36.61%
Técnico	108	21.26%
Asistencial	196	38,58%
Total	508	100%

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de marzo de 2025

Distribución de la Planta actual Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC-, por niveles y naturaleza del empleo.

NIVEL	LNR		CARRERA ADMINISTRATIVA (CA)			Vacante	Total
	Provisto	Vacante	Provisto				
			CA.	En período de prueba	Provisional		
DIRECTIVO	14	0	0	0	0	0	14
ASESOR	2	2	0	0	0	0	4
PROFESIONAL	0	0	75	23	31	57	186
TÉCNICO	0	0	31	0	36	41	108
ASISTENCIAL	1	1	7	0	82	105	196
TOTAL	17	3	153	42	184	209	508

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de marzo de 2025.

Un análisis de la distribución anterior evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 58 % y cuenta con un porcentaje de vacancia de 42 %, el cual se encuentra distribuido por vacancia temporal y definitiva, (de carrera administrativa vacante definitiva o temporal o de Libre nombramiento y remoción).

	PLAN ANUAL DE VACANTES
---	-------------------------------

Las vacancias definitivas se dieron en ocasión de renunciaciones regularmente aceptadas y a los cargos que no salieron a concurso.

Durante la vigencia anterior, se presentó una cifra de retiros correspondiente a 107 funcionarios, teniendo como principales causas de retiro las siguientes:

CAUSA DE DESVINCULACIÓN LABORAL	CANTIDAD	%
RENUNCIA - DISFRUTE DE PENSIÓN	8	7%
RENUNCIA - SOLICITUD PROPIA	39	36%
TERMINACIÓN PROVISIONALIDAD	60	56%
TOTALES	107	100%

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

Para la vigencia 2024, no hay funcionarios que cumplan la edad de retiro forzoso, conforme lo establece la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016.

Así mismo, la entidad cuenta con 77 funcionarios (22 hombres y 50 mujeres) que en el transcurso del presente año podrían renunciar por disfrute de pensión, considerando que cuentan con la edad mínima requerida para obtener este beneficio.

En 2025, se continuará adelantando la provisión de los 132 empleos de manera definitiva mediante el concurso de méritos que actualmente adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil y de manera transitoria a través de la figura de encargo, los empleos cuya vacancia se han generado después del cierre de la OPEC del proceso de selección No.2020-2 de 2020. (Ver el siguiente cuadro)

CARGO	Profesional Universitario 11	40	
UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	3	
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	2	
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	6	
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2	
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	11	
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	3	
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	3	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	5	
	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	2	40
CARGO	Profesional Universitario 09	24	
UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	
	DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA	1	
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	1	
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	5	
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	3	
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	4	
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	2	
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	2	
	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	2	24
CARGO	Profesional Universitario 07	5	
UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1	
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1	
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	1	5
CARGO	Profesional Universitario 05	16	
UBICACIÓN	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	2	
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	1	
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	2	
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	2	
	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	3	16
CARGO	Profesional Especializado 21	6	
UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	
	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1	
	DIRECCIÓN GENERAL	1	
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1	6
CARGO	Profesional Especializado 18	23	
UBICACIÓN	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	3	
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	1	
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	10	
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	2	
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1	
	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	23
CARGO	Profesional Especializado 15	6	
UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1	
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	1	
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1	
	DIRECCIÓN GENERAL	1	
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	6
CARGO	Profesional Especializado 13	12	
UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	
	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	1	
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	2	
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	1	
	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	5	12
			132

	PLAN ANUAL DE VACANTES
---	-------------------------------

Durante la vigencia 2024, la USPEC adelantó la provisión de los empleos vacantes resultado del proceso de selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2 y fortalecer la planta de personal del nivel profesional, por tanto, se adelantaron 80 posesiones, asociado a ello se adelantaron trámites inherentes al mismo así:

Trámites A. - Provisión mediante uso de lista de elegibles	TOTAL
Resoluciones de nombramiento comunicadas.	135
Solicitudes de prórroga	58
Posesiones	80
Resoluciones de derogatoria de nombramiento. (USPEC)	46
Autorización de uso de lista de elegibles (CNSC)	37
Respuestas oficiales a peticiones y tutelas.	229
Total	585

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

Adicionalmente, mediante oficio CNSC No. 2024RS161220 del 18 de octubre de 2024 de la Comisión Nacional del Servicio civil La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC:

" , procedió a verificar el reporte de las vacantes por parte de la UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS- USPEC en el sistema para la igualdad, el mérito y la oportunidad-SIMO evidenciado que la entidad reporto nuevas vacantes surgidas con posterioridad al proceso de selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2.

Acorde con el resultado del Estudio y previo agotamiento de los tres (3) primeros órdenes de provisión de que trata el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 1, es posible realizar la autorización de uso con el empleo y los elegibles que se relacionan a continuación":

CARGO	Profesional Universitario 09	#
UBICACIÓN	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	2
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	2
	TOTAL	9

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

A partir de enero de 2025, se da continuidad a la provisión de empleos mediante el uso de lista de elegibles, incluyendo estos últimos nueve empleos del cuadro anterior.

4. CARGOS VACANTES A PROVEER DURANTE LA VIGENCIA DE 2025

Para proveer debidamente los cargos, se revisarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales de desvinculación contenidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, tales como:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c. Por renuncia regularmente aceptada;
- d. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- e. Por invalidez absoluta;
- f. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- g. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- h. Por 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;
- i. Por orden o decisión judicial;
- j. Por supresión del empleo;
- k. Por muerte;
- l. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Los empleos públicos vacantes podrán proveerse de manera definitiva o transitoria mediante Encargo, Libre Nombramiento y Remoción, Concurso de Méritos o nombramiento provisional según sea el caso, todo en observancia de la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional relacionados con la austeridad del gasto público, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo Administración de Personal, la necesidad de proveer el empleo. También deberá verificar la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de dicha provisión. Determinación del tipo de provisión. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación y/o traslado de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad. También se proveerán los

	PLAN ANUAL DE VACANTES
---	-------------------------------

empleos con las formas previstas en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019. Lo anterior conforme a lo establecido en el procedimiento A4- PR-01.

Conforme a lo anterior, se deben realizar cuatro (4) actualizaciones trimestrales De las vacantes a proveer en el desarrollo del proceso de incorporación y desvinculación de personal en el marco del Concurso de Mérito establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil así como las vacantes provistas de libre nombramiento, vacantes por renunciaciones a carrera administrativa por pensión y cargos provisionales.

Fórmula de Cálculo: No. De Informes Realizados / No. Informes Programados

RESUMEN DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Numerales	Descripción de la modificación
01	15/01/2025	Todos	Se crea documento
02	03/07/2025	5	Se Actualiza documento en el Numeral 5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD		
Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Sergio Aguilar	Nombre: Alejandro Montero	Nombre: Isabel Cristina Díaz Álzate
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Coordinador Grupo Administración de Personal	Cargo: Directora Administrativa y Financiera (e)
Dependencia: Subdirección Administrativa	Dependencia: Subdirección Administrativa	Dependencia: Directora Administrativa y Financiera (e)