UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

PLAN ANUAL DE VACANTES III TRIM 2026

BOGOTÁ D.C., OCTUBRE 2026

VERSIÓN

01

USPEC

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 2
2. Objetivo del seguimiento 2
3. Articulación con la planeación institucional 2
4. Estado general de la planta de personal al 30 de septiembre de 2026 3
5. Distribución de la planta y vacantes por nivel 3
6. Planta de personal detallada por nivel, denominación, código, grado y modalidad de provisión 4
7. Corte mensual de Planta - septiembre de 2026 5
8. Gestión adelantada y lectura de resultados 5
9. Indicadores de seguimiento 6
10. Conclusiones y acciones de mejora 6
11. Resultado del tercer trimestre 7

1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes constituye un instrumento de gestión del talento humano orientado a identificar las necesidades de la planta de personal y determinar las alternativas de provisión de los empleos vacantes, con el propósito de que la Entidad disponga del talento humano requerido para el cumplimiento de sus funciones, objetivos institucionales y necesidades del servicio.

El presente informe consolida el seguimiento correspondiente al tercer trimestre de 2026, con corte al 30 de septiembre, e integra el estado de la planta, la distribución de los cargos provistos y vacantes, las modalidades de provisión y los movimientos de vinculación y desvinculación registrados durante el periodo. La información se analiza de manera articulada para fortalecer la trazabilidad del Plan y su utilidad como insumo para la toma de decisiones en materia de talento humano.

2. Objetivo del seguimiento

Analizar el comportamiento del Plan Anual de Vacantes durante el tercer trimestre de 2026, verificando la actualización de la información de planta, la evolución de los empleos provistos y vacantes, las modalidades de provisión y los principales movimientos de personal, con el fin de identificar necesidades y orientar las acciones de gestión del talento humano.

3. Articulación con la planeación institucional

Elemento	Contenido
Objetivo estratégico	3. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad y calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la entidad.
Estrategia	3.1 Fortalecer las capacidades, competencias, habilidades, conocimientos y el bienestar integral del Talento Humano al servicio de la USPEC.
Meta	100% en el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano en la vigencia.
Seguimiento	Actualización y seguimiento del Plan Anual de Vacantes durante la vigencia 2026.
Programación trimestral	25% por trimestre Acumulado programado al III trimestre: 75%.

4. Estado general de la planta de personal al 30 de septiembre de 2026

El corte mensual de septiembre reporta una planta aprobada de 508 empleos, de los cuales 394 se encuentran provistos y 114 vacantes. Con base en este consolidado, la ocupación de la planta es del 77,6% y la vacancia corresponde al 22,4%. Frente a la referencia utilizada en el informe del segundo trimestre (369 provistos y 139 vacantes), el corte de septiembre muestra 25 cargos provistos adicionales y 25 vacantes menos; esta comparación debe leerse como variación entre cortes consolidados y no como equivalencia directa con el balance de ingresos y retiros del trimestre.

Concepto	Número	Participación
Planta aprobada	508	100%
Cargos provistos	388	76,38%
Cargos vacantes	120	23.62%

5. Distribución de la planta y vacantes por nivel

Nivel	Planta	Provistos	Vacantes	Vacancia	Carrera	Provisional	LNR
DIRECTIVO	14	3	11	78.57%	0	0	3
ASESOR	4	2	2	50.0%	0	0	2
PROFESIONAL	186	148	38	20.43%	127	21	0
TECNICO	107	76	31	28.97%	9	67	0
ASISTENCIAL	197	159	38	19.29%	31	126	2

En términos relativos, el nivel directivo registra la mayor proporción de vacancia (78.57%), seguido del nivel asesor (50,0%), técnico (28.97%), asistencial (19.29%) y profesional (20.43%). La elevada vacancia de los niveles directivo y asesor debe interpretarse junto con la dinámica de libre nombramiento y remoción observada durante el trimestre.

6. Planta de personal detallada por nivel, denominación, código, grado y modalidad de provisión

La siguiente tabla reproduce de forma estructurada la base detallada suministrada para el seguimiento del tercer trimestre. Se integra dentro del cuerpo del informe como soporte cuantitativo del análisis y de la identificación de necesidades de provisión.

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	Código	Grado	Planta Aprobada	Nómina Provista			Total Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Observación	Informativos encargos
					Libre Nombramiento	Carrera Administrativa					
						Propiedad	Provisionales				
				1	2	3	4	5=2+3+4	6=1-5		
Empleados Públicos											
				14	3	0	0	3	11		
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL	0015	25	1	1	0	0	1	0		
	DIRECTOR OPERATIVO	0100	23	3	1	0	0	1	2		3
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0100	23	1		0	0	0	1		1
	SUBDIRECTOR TECNICO - OPERATIVO	0150	19	7	0	0	0	0	7		6
	JEFE DE OFICINA	0137	17	2	1	0	0	1	1		1
				4	2	0	0	2	2		
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	11	2	1	0	0	1	1		
	ASESOR	1020	10	1	1	0	0	1	0		0
	ASESOR	1020	6	1	0	0	0	0	1		
				186	0	127	21	148	38		
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	6	0	3	0	3	3		3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	24	0	18	2	20	4		1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	6	0	4	0	4	2		
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	14	0	11	3	14	0		
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	40	0	34	2	36	4		
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	48	0	25	5	30	18		11
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	13	0	7	1	8	5		3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	35	0	25	8	33	2		1
				107	0	9	67	76	31		
TECNICO	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	4	0	1	1	2	2		1
	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	14	0	0	7	7	7		6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	2	0	0	0	0	2		2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	10	0	0	3	3	7		7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	15	0	4	8	12	3		6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	27	0	0	21	21	6		2
	TECNICO OPERATIVO	3132	13	21	0	1	17	18	3		4
	TECNICO OPERATIVO	3132	10	14	0	3	10	13	1		
				197	2	31	126	159	38		
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1	1	0	0	1	0		
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	5	0	1	4	5	0		
	SECRETARIO	4178	13	10	0	2	8	10	0		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	17	0	7	9	16	1		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	**13**	79	1	13	73	87	-8	Se registra un negativo , ya que se estan oupando cargos de vacancia temporal y encargos.	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	**11**	54	0	6	21	27	27		
	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	5	0	0	5	5	0		
	AUXILIAR DE SERVICIOS	4064	11	25	0	2	6	8	17		
	PAGADOR	4173	20	1	0	0	0	0	1		
	Total Empleados Públicos			**508**	**7**	**167**	**214**	**388**	**120**		
	Total Personal			**508**	**7**	**167**	**214**	**388**	**120**		**60**

Se identifica un registro con vacancia negativa a nivel asistencial ya que se están ocupando cargos de vacancia temporal y encargos (Seis) Para los indicadores institucionales de este informe se adopta el corte mensual de septiembre (508/388/120), por ser el archivo específico de cierre del periodo.

7. Corte mensual de Planta - septiembre de 2026

Nivel	Aprobado	Provistos	Vacantes	Total	Carrera	Provisional	LNR
DIRECTIVO	14	3	11	14	0	0	3
ASESOR	4	2	2	4	0	0	2
PROFESIONAL	186	148	38	186	127	21	0
TECNICO	107	76	31	107	9	67	0
ASISTENCIAL	197	159	38	197	31	126	2

El corte evidencia que la provisión de la planta se concentra en los niveles profesional y asistencial. En cuanto a la modalidad de nombramiento, se reportan 167 servidores de carrera administrativa, 214 provisionales y 7 de libre nombramiento y remoción, para un total de 388 cargos provistos. La provisionalidad representa aproximadamente el 55.15% de los cargos provistos, mientras que la carrera administrativa corresponde al 43,04% y el libre nombramiento y remoción al 1,80%.

8. Gestión adelantada y lectura de resultados

- Actualización de la información de planta y vacantes con corte al 30 de septiembre de 2026.
- Seguimiento a los cargos provistos mediante carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.
- Revisión de los movimientos de vinculación y desvinculación del tercer trimestre y su incidencia sobre la composición de la planta.
- Seguimiento a las necesidades de provisión, con énfasis en los niveles asistencial, profesional y técnico por su concentración absoluta de vacantes.
- Identificación de diferencias de consistencia entre la base detallada y el consolidado mensual, como control previo a la publicación definitiva.

El resultado del trimestre muestra una mejora del nivel global de ocupación frente a la referencia de cierre utilizada en el informe anterior. Sin embargo, la lectura por nivel evidencia comportamientos diferenciados: mientras los niveles profesional, técnico y asistencial concentran el mayor número absoluto de vacantes, los niveles

directivo y asesor presentan las tasas relativas de vacancia más altas. En consecuencia, la gestión del Plan debe combinar la lectura cuantitativa del total de vacantes con el análisis de criticidad por nivel, modalidad de provisión y necesidad del servicio.

9. Indicadores de seguimiento

Indicador	Fórmula / criterio	Resultado	Lectura
Cumplimiento trimestral del Plan	Actividad ejecutada / actividad programada	25% / 25%	Cumplimiento de la programación del tercer trimestre.
Ocupación de planta	388 / 508	76.38%	Proporción de empleos provistos al cierre de septiembre.
Vacancia de planta	120 / 508	23.62%	Proporción de empleos pendientes de provisión.
Provisionalidad sobre cargos provistos	126 / 388	32.47%	Participación de la provisión provisional en los cargos ocupados.
Carrera sobre cargos provistos	167 / 388	43,04%	Participación de servidores de carrera en los cargos ocupados.

10. Conclusiones y acciones de mejora

- El Plan Anual de Vacantes alcanzó el 25% programado en la ejecución de la actividad para el tercer trimestre de 2026, manteniendo el seguimiento periódico de la planta, sus novedades y presentación del informe.
- Al 30 de septiembre de 2026, el corte mensual reporta 508 empleos aprobados, 388 provistos y 120 vacantes, con una ocupación del 76,38% y una vacancia del 23.62%.
- Las vacantes se concentran en términos absolutos en los niveles asistencial, profesional y técnico; no obstante, los niveles directivo y asesor presentan las mayores tasas relativas de vacancia.

- La composición de los cargos provistos mantiene una participación relevante de la provisionalidad (32.47%), aspecto que debe continuar monitoreándose en articulación con los mecanismos de provisión aplicables.
- De las 120 vacantes pendientes se debe tener en cuenta que dependen de Proceso de Concurso de la CNSC y Cargos de libre nombramiento y remoción direccionados por la Dirección.

11. Resultado del tercer trimestre

Conforme al indicador establecido, durante el tercer trimestre de 2026 se efectuó el seguimiento y actualización del Plan Anual de Vacantes programado para el periodo. El corte al 30 de septiembre reporta 388 cargos provistos y 120 vacantes sobre una planta aprobada de 508 empleos alcanzando una provisión de 76.38%. La gestión del trimestre estuvo acompañada por movimientos de vinculación y desvinculación que incidieron en la composición de la planta, especialmente en los niveles profesional, asistencial y directivo. El análisis evidencia una mejora global en la ocupación frente al cierre de referencia del trimestre anterior, pero también la necesidad de mantener acciones de provisión y control de calidad de la información, particularmente en los niveles con mayor concentración o tasa de vacancia. De esta manera, el Plan se consolida como un instrumento de seguimiento para orientar decisiones de talento humano y asegurar la disponibilidad progresiva del personal requerido por la Entidad.



JULLY VIVIANA BUSTOS BOHORQUEZ
Directora Administrativa y Financiera (e)

Elaboro: Sergio Aguilar Profesional Grupo Administración de Personal
Información Grupo Administración de Personal