UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS III TRIM 2026

BOGOTÁ D.C., OCTUBRE 2026

VERSIÓN

01

USPEC

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 2
2. Objetivo y alcance 2
3. Articulación con la planeación institucional 2
4. Diagnóstico de la disponibilidad de personal al 30 de septiembre 2
5. Necesidades de personal por nivel jerárquico 4
6. Vinculaciones del tercer trimestre 2026 4
7. Desvinculaciones del tercer trimestre 2026 5
8. Indicadores de Gestión 5
9. Análisis de resultados y prioridades de gestión. 6
10. Acciones de seguimiento para el cuarto trimestre 6
11. Conclusiones 6

1. Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite identificar y hacer seguimiento a las necesidades de personal de la USPEC, en articulación con el Plan Anual de Vacantes y la gestión de las novedades de vinculación y desvinculación. Este informe analiza la situación de la planta al cierre del tercer trimestre de 2026 y los movimientos efectivos registrados entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, con el fin de aportar elementos para la toma de decisiones sobre la disponibilidad de talento humano.

2. Objetivo y alcance

Evaluar la gestión de previsión de recursos humanos durante el tercer trimestre de 2026, mediante el análisis de cargos provistos y vacantes, movimientos de ingreso y retiro, modalidades de provisión y necesidades persistentes. La información proviene de las matrices de planta de septiembre, el detalle de cargos y las bases de vinculaciones y desvinculaciones suministradas por el Grupo Administración de Personal.

3. Articulación con la planeación institucional

Elemento	Descripción
Objetivo estratégico 3	Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano mediante el mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias.
Estrategia 3.1	Fortalecer las capacidades, competencias, habilidades, conocimientos y bienestar integral del talento humano de la USPEC.
Meta anual	100% de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano en la vigencia.
Actividad	Implementar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia.
Programación	25% por trimestre; acumulado programado al III trimestre: 75%.

4. Diagnóstico de la disponibilidad de personal al 30 de septiembre

El consolidado mensual de planta de septiembre registra 508 empleos aprobados, de los cuales 388 se encuentran provistos y 120 vacantes. La ocupación equivale al 77,6% y la vacancia al 23,62%. Estos valores se toman como base de los indicadores, en coherencia con el corte consolidado utilizado para el informe de Vacantes del mismo trimestre.

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

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**

5. Necesidades de personal por nivel jerárquico

Nivel	Planta	Provistos	Vacantes	Vacancia
DIRECTIVO	14	3	11	78.57%
ASESOR	4	2	2	50.0%
PROFESIONAL	186	148	38	20.43%
TECNICO	107	76	31	28.97%
ASISTENCIAL	197	159	38	19.29%
TOTAL	508	388	120	23.62

Esta concentración orienta el seguimiento de necesidades hacia los empleos operativos, técnicos y profesionales.

6. Vinculaciones del tercer trimestre 2026

Mes	Vinculaciones
JULIO	3
AGOSTO	4
SEPTIEMBRE	20
TOTAL	**27**

De acuerdo con la fecha de ingreso registrada en la base de vinculaciones, se identifican 27 movimientos entre julio agosto y septiembre. El mayor número de ingresos se concentra en septiembre (20), seguido de agosto (4) y julio (3). La base utilizada consigna empleo, fecha de ingreso y acta de posesión.

Empleo	Ingresos
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
AUXILIAR DE SERVICIOS	3
DIRECTOR	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
CONDUCTOR	1
TOTAL	**27**

La distribución por denominación evidencia ingresos en diferentes niveles, lo que refleja una gestión de provisión con incidencia en diversas funciones institucionales. La trazabilidad nominal y los soportes de posesión permanecen en las bases administrativas

7. Desvinculaciones del tercer trimestre 2026

Mes	Desvinculaciones
JULIO	3
AGOSTO	N/A
SEPTIEMBRE	15
TOTAL	**18**

Causa registrada	Retiros Motivo
TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDAD	1
RETIRO PENSIÓN	1
RENUNCIA O RETIRO VOLUNTARIO	13
VACANCIA DEFINITIVA	2
INSUBSISTENCIA	1
TOTAL	**18**

Durante el trimestre se identificaron 18 desvinculaciones, principalmente por renuncia o retiro voluntario

8. Gestión adelantada y lectura de resultados

Indicador	Resultado	Lectura
PLANTA PROVISTA	388 de 508 (73.36%)	Disponibilidad de empleos provistos al cierre.
VACANCIA	120 de 508 (23.62%)	Necesidad de provisión pendiente.
INGRESOS	27	Vinculaciones efectivas registradas en el trimestre.
RETIROS	18	Desvinculaciones efectivas registradas en el trimestre.
AVANCE PROGRAMADO DEL III TRIMESTRE	25%, acumulado programado al III trimestre: 75%.	Meta trimestral del Plan de Acción; la ejecución requiere validación con soporte institucional.

9. Análisis de resultados y prioridades de gestión.

El seguimiento del tercer trimestre permite identificar tres aspectos centrales. Primero, persiste una necesidad de provisión de 120 empleos, principalmente en los niveles asistencial, profesional y técnico el trimestre presentó una dinámica de ingresos y retiros relativamente equilibrada, cuyo balance simple no explica de forma aislada el estado final de la planta.
La articulación entre el Plan de Previsión y el Plan Anual de Vacantes debe permitir anticipar necesidades, verificar el impacto de los movimientos de personal y priorizar las gestiones administrativas críticas de las dependencias y retiros previsibles, siempre que estos datos cuenten con soporte institucional.

10. Acciones de seguimiento para el cuarto trimestre

- Conciliar el consolidado mensual y la matriz detallada de planta para contar con un único corte validado.
- Mantener el seguimiento a vacantes por nivel, denominación y modalidad de provisión.
- Relacionar los movimientos efectivos de ingreso y retiro con las variaciones de planta y registrar sus explicaciones.
- Verificar las alternativas de provisión para necesidades priorizadas, conforme a las condiciones jurídicas y presupuestales.
- Documentar el avance real de la actividad del Plan de Acción, diferenciando el porcentaje programado del ejecutado.

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.

El proceso de incorporación y desvinculación de personal en el marco del Concurso de Mérito establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil finalizo en el mes primer trimestre de 2026, sin embargo se está llevando un proceso se seguimiento de los empleos que se encuentran en prorroga.



JULLY VIVIANA BUSTOS BOHORQUEZ
Directora Administrativa y Financiera (e)

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