

2019



**SuperSubsidio**  
Vigilamos tu caja de compensación

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano

Sede Principal: Edificio World Business Port  
Carrera 69 # 25 B - 44 Séptimo piso  
Sede Administrativa: Calle 26 No. 57-83 Torre 8  
pisos 15 y 16

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800  
Fax 3487804  
[www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co) - e-mail: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)  
Bogotá D.C, Colombia

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
1. OBJETIVO .....	2
2. METODOLOGÍA .....	2
3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR.....	3
3.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual .....	3
3.2 Provisión de los Empleos .....	4
3.3 Estimación de los Costos de Personal .....	5

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y del Decreto 612 de 2018 se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, que comprende:

- El cálculo de los empleos necesarios para atender el funcionamiento óptimo de la Entidad.
- La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, encargo, capacitación y formación.
- La estimación de todos los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Este plan garantiza la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar la administración del talento humano.

### 1. OBJETIVO

Gestionar la información de los empleos vacantes de la Superintendencia del Subsidio Familiar y establecer los lineamientos para la provisión de las vacantes, garantizando la prestación de los servicios de la Entidad.

### 2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2019, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente, estableciendo el número de empleos provistos y número de vacantes temporales y definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso o reubicación de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos del talento humano en la Entidad.

### 3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

3

#### 3.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 28 de enero de 2019, se tienen cinco (5) empleos en vacancia temporales y tres (3) en vacancia definitivas.

#### DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO

No.	Nivel	Denominación	Código	Grado	Empleos ocupados	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
1	Directivo	Superintendente	30	25	1	0	0	1
2	Directivo	Superintendente Delegado	110	22	3	0	0	3
3	Directivo	Secretario General	37	22	1	0	0	1
4	Directivo	Director de Superintendencia	105	19	1	1	0	2
5	Directivo	Jefe de Oficina	137	19	3	0	0	3
6	Asesor	Jefe de Oficina Asesora	1045	13	2	0	0	2
7	Asesor	Asesor	1020	10	1	0	0	1
8	Asesor	Asesor	1020	12	3	0	1	4
9	Profesional	Profesional Especializado	2028	21	52	0	1	53
10	Profesional	Profesional Especializado	2028	19	3	0	0	3
11	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	17	0	0	17
12	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	5	0	0	5
13	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	9	0	1	10
14	Profesional	Profesional Universitario	2044	10	7	1	1	9
15	Profesional	Profesional Universitario	2044	7	0	1	0	1
16	Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	6	0	1	7
17	Técnico	Técnico Administrativo	3124	15	2	0	0	2
18	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12	4	0	0	4
19	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	2	0	0	2
20	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	19	6	0	0	6
21	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	18	2	0	0	2

22	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	17	4	0	0	4
23	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	17	5	0	0	5
24	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	4064	15	2	0	0	2
<b>Total General</b>					<b>141</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>149</b>

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

4

A 28 de enero de 2019 el número de empleos en vacancia corresponde a un 5.37% del total de la planta de personal de la Superintendencia de Subsidio Familiar. En virtud de lo anteriormente expuesto, se identifica que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

### 3.2 Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Superintendencia del Subsidio Familiar se realizará aplicando el procedimiento "Vinculación, inducción y desvinculación de personal", de acuerdo con las siguientes estrategias:

1. **Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** la Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el Decreto 775 de 2005 y el Decreto 2595 de 2012.
2. **Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos:** en desarrollo de la Convocatoria No. 332 de 2015, haciendo uso de listas de elegibles, en los empleos que aplique.
3. **Racionalización de la Planta de Personal:** garantizar el derecho preferencial de los funcionarios de Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y Decreto 775 de 2005 y en cumplimiento del criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) del 13 de diciembre de 2018, para la provisión de empleos públicos mediante encargo.

De acuerdo a las necesidades de servicio, se llevarán a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

Por otro lado, se tiene planeado diseñar una herramienta que permita acceder y registrar la información relacionada con: análisis de cargas laborales, análisis de puestos de trabajo, estructura de planta de personal

y caracterización de los funcionarios. Lo anterior, servirá de insumo para actualizar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar. También para analizar el estado de la planta de personal y las mejores opciones de racionalización.

En el segundo semestre de 2019 se analizará la posibilidad de dar inicio a un concurso de méritos en la Superintendencia del Subsidio Familiar con la Comisión Nacional del Servicio Civil, solicitando la asignación presupuestal requerida para su desarrollo, en el transcurso del cuatrienio.

5

### 3.3 Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar provista en un 100% corresponde a \$15.252.545.000, apropiación presupuestal que se tramitó oportunamente con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

**FERNANDO VILLALOBOS GAITÁN**  
Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano

Elaboró: KELLY ALEJANDRA DAZA RIVERA  
Revisó y Aprobó: FERNANDO VILLALOBOS GAITÁN