



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2021

Enero de 2021

Superintendencia del Subsidio Familiar
Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800
www.ssf.gov.co - e-mail: ssf@ssf.gov.co
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Secretaría General - Grupo de
Talento Humano



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Julián Molina Gómez
Superintendente

Asesores:

Adriana Cristina Romero Beltrán
Ingrid Marcela Garavito Urrea
Lina Margarita Ballestas Chiriví
Juan Manuel Muñoz Carvajal

Fernán Alberto Ulate Montoya
Superintendente Delegado para
Estudios Especiales y Evaluación de
Proyectos
Superintendente Delegado para la
Gestión (E)

Carlos Andrés Esquiaqui Rangel
Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y las
Medidas Especiales

Magda Ruby Reyes Puerto
Dirección para la Gestión de las Cajas de
Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus
Dirección para la Gestión Financiera y
Contable

José Alejandro Duque Ramírez
Secretario General

Kelly Alejandra Daza Rivera
Coordinadora Grupo de Talento
Humano

Oswaldo Emilio Marín Mora
Jefe Oficina Asesora Planeación

Raúl Fernando Núñez Marín
Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño
Jefe Oficina de Control Interno

Joaquín Adriano Vélez Serrano
Jefe Oficina de Protección al Usuario

Heriberto Quiñonez Sandoval
Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información y Comunicación

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO.....	4
2. METODOLOGÍA.....	4
3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	4
3.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual.....	5
3.2 Provisión de los Empleos	6
3.3 Estimación de los Costos de Personal.....	7

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 (temporal y definitivas), 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 2021, 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

3.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte al 31 de diciembre de 2020 la Planta Global de Personal es del 97.31%, correspondiente a ciento cuarenta y cinco (145) cargos ocupados.

En lo concerniente a empleos sin proveer, teniendo en cuenta que específicamente en el Plan Anual de Vacantes de la SSF, se tienen en cuenta las vacantes definitivas sin proveer, del total de la planta de personal se tiene tres (3) vacante, que corresponde al 2.01%.

VACANTES DEFINITIVAS DE LA SUPERINTENDENCIA

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	2	1	0	3
3	Directivo	Secretario General	37	22	1	0	0	1
4	Directivo	Director de Superintendencia	105	19	2	0	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	1	0	4
9	Profesional	Profesional Especializado	2028	21	52	0	0	53
10	Profesional	Profesional Especializado	2028	19	3	0	0	3
11	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	17	0	1	17
12	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	5	0	0	5
13	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	10	1	0	10

14	Profesional	Profesional Universitario	2044	10	8	0	0	9
15	Profesional	Profesional Universitario	2044	7	1	0	0	1
16	Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	7	0	0	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
Total General					145	3	1	149

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

De acuerdo, a 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

Se continuará con la provisión de los empleos vacantes de la Superintendencia del Subsidio Familiar, 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:** Teniendo en cuenta que las listas de elegibles del Concurso de méritos No. 332 de 2015, ya no están vigentes, en caso de presentarse alguna vacante será provista de acuerdo a la aplicación del procedimiento “*Vinculación, Inducción y Desvinculación de Personal*” vigente.
 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 agosto de 2019 y 1 de octubre de 2019, 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.

Se analizarán los lineamientos del Ministerio de Trabajo en lo referente a la posibilidad de dar inicio a algún proceso de concurso de méritos en la Superintendencia del Subsidio Familiar con la Comisión Nacional del Servicio Civil, se adelantarán las gestiones requeridas y se solicitará la asignación presupuestal requerida para su desarrollo, en el transcurso del cuatrienio.

3.3 Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar provista en un 100% corresponde a \$ 16.089.648.000, apropiación presupuestal que se tramitó oportunamente con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Elaboró: Tania María Martínez – Contratista GTH 2020
Revisó: Kelly Alejandra Daza Rivera – Coordinadora GTH
José Alejandro Duque Ramírez – Secretario General