­­­

­­

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS**

 **2025**

**SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

­­

­­­



**Sandra Viviana Cadena Martínez**

Superintendente

**Adriana Mercedes Bonilla**

Superintendente Delegado para la Gestión (E)

**Gloria Maribel Torres Ramírez**

Superintendente delegado para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales

**John Jader Atencio Zambrano**

Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

**Adriana Mercedes Bonilla Morales**

Dirección para la Gestión de las Cajas De Compensación Familiar

**Pedro Acosta Lemus**

Dirección de Gestión Financiera y Contable

**Katerin Gómez Olaya**

Secretaria General

**Nini Johanna Sandoval Jaime**

Coordinadora Grupo de Talento Humano

**Tania Violeta Vargas Luna**

Jefe Oficina Asesora Planeación

**Grety Patricia Albán**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**José William Casallas Fandiño**

Jefe Oficina de Control Interno

**Claudia Lorena Cortes Arias**

Jefe Oficina de Protección al Usuario (E)

**Luisa Fernanda Pardo Sánchez**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información

**INTRODUCCIÓN**

En cumplimiento de lo establecido por la Ley No. 909 de 2004 y el Decreto No. 612 de 2018, se presenta el Plan Anual de Vacantes de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF), bajo los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este plan constituye una herramienta fundamental para la administración y actualización continua de la información relativa a los cargos vacantes dentro de la entidad. Su propósito es garantizar que las entidades públicas programen la provisión de los empleos vacantes en los plazos establecidos, asegurando la incorporación del mejor talento humano a través de procesos de selección transparentes y eficaces.

De acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en reconocimiento de que la gestión del talento humano en las organizaciones es dinámica, la información sobre las vacantes será actualizada conforme se cubran los cargos o surjan nuevas necesidades. Además, el plan busca identificar las necesidades de personal en la planta de la SSF, con el fin de asegurar el cumplimiento eficiente de las funciones de la entidad, a través de la asignación de personal idóneo que posea las competencias, conocimientos y valores institucionales requeridos.

La provisión de los empleos públicos podrá realizarse mediante concurso de méritos, encargo, nombramiento provisional o nombramiento ordinario, dependiendo de la naturaleza del cargo, ya sea en carrera administrativa, provisionalidad o libre nombramiento y remoción. Para la elaboración de este documento, se ha tomado como referencia la información consolidada a fecha de 31 de diciembre de 2024, junto con la evaluación e informe de vinculación del Grupo de Gestión del Talento Humano, con el objetivo de optimizar los procesos administrativos y garantizar igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y estabilidad dentro del servicio público.

**PLAN DE VACANTES**

**OBJETIVO**

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal del año 2025.

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

Proveer los empleos vacantes, garantizando el respeto al derecho preferencial de los funcionarios de carrera administrativa, y llevar a cabo las gestiones necesarias para el nombramiento provisional y ordinario de los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Superintendencia del Subsidio Familiar, conforme lo dispone la Resolución No. 242 de 2021.

**ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ENTIDAD**

La planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar, luego de la implementación del proceso de reestructuración en el año 2012, mediante los Decretos 2596 y 2000, se estableció que la Superintendencia del Subsidio Familiar está compuesta por ciento cuarenta y nueve (149) cargos aprobados, y en Resolución 0478 de 2023, los cargos se distribuyen en una planta global de la siguiente manera:

**PLANTA DE PERSONAL SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR**

| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **Cantidad de Cargos** |
| --- | --- | --- | --- |
| Superintendente | 30 | 25 | 1 |
| Superintendente Delegado | 110 | 22 | 3 |
| Secretario General de Superintendencia | 37 | 22 | 1 |
| Director de Superintendencia | 105 | 19 | 2 |
| Jefe de Oficina | 137 | 19 | 3 |
| Jefe de Oficina Asesora de Planeación | 1045 | 13 | 1 |
| Jefe de Oficina Asesora Jurídica | 1045 | 13 | 1 |
| Asesor | 1020 | 10 | 1 |
| Asesor | 1020 | 12 | 4 |
| Profesional Especializado | 2028 | 21 | 53 |
| Profesional Especializado | 2028 | 19 | 3 |
| Profesional Especializado | 2028 | 17 | 17 |
| Profesional Especializado | 2028 | 15 | 5 |
| Profesional Especializado | 2028 | 13 | 10 |
| Profesional Universitario | 2044 | 10 | 9 |
| Profesional Universitario | 2044 | 7 | 1 |
| Técnico Administrativo | 3124 | 17 | 7 |
| Técnico Administrativo | 3124 | 15 | 2 |
| Técnico Administrativo | 3124 | 12 | 4 |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 | 2 |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 19 | 6 |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 18 | 2 |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 17 | 4 |
| Conductor Mecánico | 4103 | 17 | 5 |
| Auxiliar de Servicios Generales | 4064 | 15 | 2 |
| **Total** | **149** |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2024 la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar tiene 140 empleos provistos, con los siguientes tipos de vinculación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Denominación** | **Cantidad de cargos** |
| Titulares De Carrera | 12 |
| Servidores públicos de carrera administrativa con encargo | 16 |
| Libre Nombramiento Y Remoción | 19 |
| En Provisionalidad | 93 |
| **Total Empleos Provistos** | **140** |
| Empleos Sin Proveer de LNR  | 5 |
| Empleos Sin Proveer de Carrera Admón. | 4 |
| Total Empleos sin proveer  | 9 |
| **Total Empleos De Planta De Personal SSF** | **149** |

A continuación, se reportan los empleos sin proveer, al término del 31 de diciembre de 2024, en la Superintendencia del Subsidio Familiar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TOTAL FUNCIONARIOS DE PLANTA**  |  | **149** |
| FUNCIONARIOS ACTIVOS  |   | 140 |
| CARGOS POR PROVEER |   | 9 |
| **LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN** |  | **5** |
| Superintendente Delegada para la Gestión | 1 |   |
| Asesor Grado 10  | 1 |   |
| Asesor Grado 12 | 1 |   |
| Jefe de la oficina de Protección al usuario | 1 |   |
| Secretaria Ejecutiva grado 22  | 1 |   |
| **CARRERA ADMINISTRATIVA**  |  | **4** |
| Profesional Especializado 2028-21 | 3 |   |
| Profesional Especializado 2028-17 | 1 |   |
| **TOTAL CARGOS A PROVEER** |  | **9** |

En cuanto a la distribución de encargos por nivel jerárquico, a 31 de diciembre de 2024 se encuentra así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nivel Técnico** | **Nivel Profesional** | **Total Empleos En Encargo** |
| 2 | 14 | 16 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

La distribución de empleos en provisionalidad por nivel jerárquico, a 31 de diciembre de 2024 se encuentra así:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nivel Asistencial | Nivel Técnico | Nivel Profesional | Total Empleos En Provisionalidad |
| 17 | 11 | 65 | 93 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A 31 de diciembre de 2022** | **A 31 de diciembre de 2023** | **A 31 de diciembre de 2024** |
| **Funcionarios** | **Ocupación** | **Funcionarios** | **Ocupación** | **Funcionarios** | **Ocupación** |
| **148** | **99.33%** | **144** | **96.64%** | **140**  | **93.95%** |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2024 la ocupación de la Planta Global de Personal es del 93.95%, correspondiente a ciento cuarenta (140) cargos provistos. Teniendo en cuenta que, en el Plan Anual de Vacantes de la SSF, se consideran las vacantes definitivas sin proveer, del total de la planta de personal se tiene existen nueve (9) vacantes, correspondiente al 6.05%.

**VACANTES DEFINITIVAS DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR A 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Las vacantes definitivas para proveer al 31 de diciembre de 2024, en la Superintendencia del Subsidio Familiar, son:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARRERA ADMINISTRATIVA**  |  | **4** |
| Profesional Especializado 2028-21 | 3 |   |
| Profesional Especializado 2028-17 | 1 |   |
| **TOTAL CARGOS A PROVEER** |  | **4** |

**DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA**

**Estrategias Internas:** En caso de presentarse nuevas vacantes, se garantiza 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 No. 909 de 2004 y el Decreto No. 775 de 2005 y en cumplimiento del criterio unificado para la provisión de empleos públicos mediante encargo, del 13 de agosto de 2019 y 1 de octubre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. se tendrá en cuenta la Resolución 766 de 2023 “Por la cual se deroga la Res. 614 del 13 de julio de 2023, y por medio del cual se define el procedimiento de los encargos de los cargos de carrera Administrativa Especifica que se encuentran en vacancia en la Superintendencia del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones”, ya en el caso que no existan funcionarios inscritos en carrera administrativa que cumplan requisitos para ser encargados, se vinculará mediante nombramiento provisional.

Se han adelantado las gestiones necesarias para la provisión de empleos vacantes, a la fecha el avance de este plan corresponde al 93.95%:

**Estrategias Externas:** Actualmente la Superintendencia del Subsidio Familiar, se encuentra en la convocatoria de las Superintendencias de Colombia 2023, realizada por la Comisión del Servicio civil, etapa de revisión de documentos, con el fin de proveer en vacancia definitiva 88 cargos de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio.

Partiendo de que el Plan Anual de vacantes se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad y cuantos en proceso de selección, la Superintendencia del Subsidio Familiar convoco a concurso de méritos las ochenta y ocho vacantes (88), definitivas de empleos de carrera administrativa mediante, El Acuerdo No. 63 de 2023 “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional –* *Proceso de Selección No. 2508 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR”.*

El presente Proceso de Selección comprende las siguientes etapas:

* Convocatoria y divulgación.
* Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
	+ Adquisición de derechos e inscripciones para la modalidad de ASCENSO.
* Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO.
* Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de ABIERTO, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de ASCENSO.
* Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
* Verificación de Requisitos Mínimos, para la modalidad del Proceso de Selección abierto y de ascenso.
* Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este Proceso de Selección.
* Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este Proceso de Selección.

**CRONOGRAMA GENERAL**

| **Cronograma de actividades de concurso de mérito vigencia 2023-2024** |
| --- |
| **Proceso licitatorio** |
| **Etapa** | **Actividades** | **Fecha y estado** |
| **Convocatoria y divulgaciones** | 1. Se finalizó la etapa de planeación con 88 vacantes definitivas.
2. En la etapa de convocatoria y suscribió por parte de la CNSC y la SSF, el acuerdo número 63 del 13 de julio de 20 23, “por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección… “
3. Se realizó conjuntamente con la CNC la divulgación de la convocatoria al concurso de méritos
 | Septiembre a noviembre de 2023Estado: realizado |
| **Inscripciones** | 1. El 28 de septiembre finalizó el plazo de inscripción de aspirantes encimo, para participar en el proceso de méritos para proveer las 88 vacantes oferta por la SSF.
2. De acuerdo con la información suministrada por la CNS C, todas las vacantes oferta por la SSF cuentan con inscritos
 | Septiembre a noviembre 2023Estado: realizado |
| **Verificación de requisitos mínimos** |
| **Pruebas** |
| **Aplicación de pruebas** | Se realizarán pruebas escritas | Julio de 2024Estado: realizado  |
| Ejecución o entrevista | Noviembre - diciembre de 2024Estado: realizado  |
| **Finalización del proceso** |
|  | Lista de elegibles en firme. | Enero 2025Estado: pendiente |

La oferta pública de empleos de carrera OPEC**,** para el proceso de selección establecido mediante Acuerdo No. 63 *Proceso de Selección No. 2508 de 2023,* se ofertaron 88 vacancias, que se presentan en la siguiente tabla:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NIVEL JERARQUICO** | **ASCENSO** | **ABIERTO** | **TOTAL**  |
| **No DE EMPLEOS** | **No DE VACANTES** | **No DE EMPLEOS** | **No DE VACANTES** | **No DE EMPLEOS** | **No DE VACANTES** |
| **PROFESIONAL** | 11 | 16 | 42 | 60 | 53 | 76 |
| **TÉCNICO**  | 1 | 1 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| **ASISTENCIA** | 0 | 0 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| **TOTAL** | 12 | 17 | 51 | 71 | 63 | 88 |

Fuente: CNSC

Teniendo en cuenta el cronograma establecido y las etapas del proceso de selección, para la vigencia 2025, al disponer de las listas de elegibles en firme notificadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se procederá a realizar los nombramientos en período de prueba de los aspirantes seleccionados en los primeros puestos de cada lista de elegibles.

Para la realización de los nombramientos en periodo de prueba se procederá a validar requisitos, emitir los actos administrativos, realizar la capacitación y asesoría en la concertación de compromisos para el periodo de prueba, y su registro en el sistema EDL de la CNSC.

Igualmente se realizará la asesoría y acompañamiento durante todo el periodo de prueba, el cual será para los empleos de la Superintendencias de cuatro meses.

Finalizado el periodo de prueba y de ser aprobado, se realizarán la inscripción de los funcionarios que tendrían derechos de carrera administrativa, en el registro público de carrera administrativo de la CNSC.

**Primer empleo Ley 2214 de 2022,** ““POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA EL ARTICULO 196 DE LA LEY 1955 DE 2019, SE TOMAN MEDIDAS PARA FORTALECER LAS MEDIDAS QUE PROMUEVEN EL EMPLEO JUVENIL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.

Teniendo en cuenta que la Superintendencia del Subsidio Familiar, se encuentra en el trámite para aprobación del estudio de rediseño organizacional, se validara el cumplimiento de creación de empleos en el proyecto de la nueva planta de personal con vacantes dirigidas a jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral.

Así mismo se realizará la gestión pertinente para dar cumplimiento al artículo 5 de la citada ley el cual establece “*Contratos de prestación de servicios de entidades públicas con personas naturales. Las entidades públicas que establezcan un vínculo con personas naturales por medio de contratos de prestación de servicios deberán garantizar que al menos el diez por ciento (10%) del número de contratos de este tipo que no requieran experiencia profesional, puedan ser provistos con jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 “Jóvenes sin experiencia: para la aplicación de las medidas a las que se refiere el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se entenderá por jóvenes sin experiencia, las personas de dieciocho (18) a veintiocho (28) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnico, tecnólogo y pregrado, sin experiencia profesional conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020”*.

De otra parte para la provisión de empleos en provisionalidad se tendrá en cuenta el artículo 6 de la citada ley el cual establece “*Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de un nombramiento provisional, se proveerá una parte de ellos a los jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo que otorga la carrera a sus titulares”.*

**Discapacidad**: **Porcentaje de vinculación de Personas en Condición de Discapacidad, Decreto 2011 de 2017.**

El Decreto 2011 de 2017 establece que las entidades del sector público deben cumplir con un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad. Este porcentaje se determina con base en las personas vinculadas en la planta de personal, que para nuestro caso sería el 2% de 149 empleos que conforman la planta actual, por lo tanto, se deberá tener vinculados a 3 personas en esta condición.

Por lo anterior es importante tener en cuenta el concepto de Discapacidad como: *“aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*

Teniendo en cuenta lo anterior y que la Superintendencia del Subsidio Familiar se encuentra en proceso de rediseño organizacional en el cual se tiene proyectado una nueva planta de personal, que duplicaría la existente, se buscara dar cumplimiento a lo citado en la presente ley y en la normatividad vigente para provisión de empleos de carrera administrativa que conformarían la nueva planta de personal.

**Participación de la mujer en cargos directivos: LEY 581 DE 2000 (Ley de cuotas)**

Para la provisión de empleos del nivel directivo, teniendo en cuenta que estos son de libre nombramiento y remoción, y que para la vigencia 2025, se contará con una nueva administración, se tendrá en cuenta que el número de cargos a proveer del nivel directivo cumpla con la ley de cuotas.

**CONCLUSIONES**

Se puede concluir lo siguiente en cuanto a la situación de los empleos de carrera administrativa en la Superintendencia del Subsidio Familiar a fecha 31 de diciembre de 2024:

1. Total, de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva convocados a concurso de méritos (88) ochenta y ocho vacantes.
2. Total, de empleos de carrera administrativa: La planta global de la Superintendencia del Subsidio Familiar está conformada por 149 empleos de carrera administrativa.
3. Empleos provistos y vacantes:
	* 140 cargos provistos: Es decir, la gran mayoría de los cargos ya tienen personal asignado.
	* 9 cargos vacantes: De estos, 5 son de libre nombramiento y remoción,4 son vacantes definitivas (puestos que requieren un proceso formal de selección y que no son de libre nombramiento).
4. Distribución del personal de los empleos provistos:
	* 16 servidores en encargo: Estos servidores están ocupando cargos por una asignación temporal, posiblemente debido a alguna ausencia o vacancia.
	* 93 servidores en provisionalidad: Estas personas ocupan cargos de manera provisional, lo que generalmente significa que están en espera de un proceso de selección definitivo.
	* 12 servidores titulares de carrera administrativa: Estos funcionarios han superado el proceso de selección y son titulares de sus cargos.
	* 19 cargos de libre nombramiento y remoción: Estos son cargos ocupados por personal que tiene una mayor flexibilidad en su designación y remoción.

**PLAN DE PREVISION**

**OBJETIVO GENERAL**

Administrar eficientemente la información sobre los empleos vacantes en la Superintendencia del Subsidio Familiar, estableciendo los lineamientos necesarios para su cobertura, con el fin de garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios institucionales.

**FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

Este Plan de Previsión de Recursos Humanos surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, la cual señala:

*“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

*a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

*b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso,* capacitación *y formación;*

*c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.*

**METODOLOGIA**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar para el período 2025 fue elaborado conforme a las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para su desarrollo, tenemos un proceso estructurado llevado a cabo por la Superintendencia del Subsidio Familiar, para evaluar y mejorar su estructura de personal, con miras a los desarrollos que se proyectan para el año 2025. Se menciona que el análisis comenzó con una evaluación detallada de las necesidades de personal, abarcando tanto los puestos ocupados como las vacantes disponibles, y clasificando estas vacantes en temporales y definitivas.

Además, se refiere a la realización de un Estudio Técnico del Rediseño y Modernización Institucional, que fue impulsado por el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General. Este estudio tiene como objetivo replantear la estructura organizacional y optimizar la gestión del talento dentro de la entidad. El estudio fue presentado ante varias instancias gubernamentales relevantes, tales como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Finalmente, se señala que, a diciembre de 2024, el proceso de ampliación de la planta de personal está pendiente de la viabilidad presupuestal por parte del Gobierno Nacional, lo que es crucial para avanzar con la ampliación del personal necesario para el funcionamiento óptimo de la entidad.

Este análisis y los estudios realizados reflejan el esfuerzo institucional por modernizarse y adaptarse a las necesidades organizacionales y del sector público en general.

**PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR**

# Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte al 31 de diciembre de 2024 la Planta Global de Personal es del 93.95%, correspondiente a ciento cuarenta (140) 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 nueve (9) vacantes, cuatro (4) de ellas son en vacancia definitiva y cinco (5) de libre nombramiento y remoción que corresponde al 6.05%

**Vacantes Disponibles**

Distribución de cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo:

| **No.** | **Nivel** | **Denominación** | **Código** | **Grado** | **Empleos ocupados** | **Vacante Definitiva** | **Vacante Temporal** | **Vacante de LNR** | **Total** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | Directivo | Superintendente | 30 | 25 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| **2** | Directivo | Superintendente Delegado | 110 | 22 | 2 | 0 | 0 | 1 | **3** |
| **3** | Directivo | Secretario General | 37 | 22 | 1 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| **4** | Directivo | Director de Superintendencia | 105 | 19 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| **5** | Directivo | Jefe de Oficina | 137 | 19 | 2 | 0 | 0 | 1 | **3** |
| **6** | Asesor | Jefe de Asesora Oficina | 1045 | 13 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| **7** | Asesor | Asesor | 1020 | 10 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| **8** | Asesor | Asesor | 1020 | 12 | 3 | 0 | 0 | 1 | **4** |
| **9** | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 21 | 50 | 3 | 0 | 0 | **53** |
| **10** | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 19 | 3 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| **11** | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 17 | 16 | 1 | 0 | 0 | **17** |
| **12** | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 15 | 5 | 0 | 0 | 0 | **5** |
| **13** | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 13 | 9 | 0 | 0 | 0 | **10** |
| **14** | Profesional | Profesional Universitario | 2044 | 10 | 9 | 0 | 0 | 0 | **9** |
| **15** | Profesional | Profesional Universitario | 2044 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| **16** | Técnico | Técnico Administrativo | 3124 | 17 | 7 | 0 | 0 | 0 | **7** |
| **17** | Técnico | Técnico Administrativo | 3124 | 15 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| **18** | Técnico | Técnico Administrativo | 3124 | 12 | 4 | 0 | 0 | 0 | **4** |
| **19** | Asistencial | Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| **20** | Asistencial | Secretario Ejecutivo | 4210 | 19 | 6 | 0 | 0 | 0 | **6** |
| **21** | Asistencial | Auxiliar Administrativo | 4044 | 18 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| **22** | Asistencial | Auxiliar Administrativo | 4044 | 17 | 4 | 0 | 0 | 0 | **4** |
| **23** | Asistencial | Conductor Mecánico | 4103 | 17 | 5 | 0 | 0 | 0 | **5** |
| **24** | Asistencial | Auxiliar de Servicios Generales | 4064 | 15 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| **Total** | **140** | **4** | **0** | **5** | **149** |

Fuente: Matriz propia - Grupo de Gestión del Talento Humano

De acuerdo con lo anterior, se identifica que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

**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:

**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 1083 de 2015.

Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) mediante un concurso de méritos, está a la espera de la lista de elegibles correspondiente. Este concurso ha permitido que, una vez publicada la lista de elegibles, **88 cargos** vayan a ser ocupados conforme al proceso establecido.

Este tipo de concursos de méritos se realizan para garantizar que los cargos sean ocupados por personas capacitadas y con las competencias necesarias, asegurando transparencia y equidad en la selección.

**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 con 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 y de la Comisión Nacional del Servicio Civil en lo referente a la posibilidad de iniciar algún proceso de concurso de méritos en la Superintendencia del Subsidio Familiar, se han venido adelantando las gestiones requeridas y se ha solicitado la asignación presupuestal requerida para su desarrollo, pese al deficitario presupuesto de funcionamiento asignado a la entidad, la Superintendencia del Subsidio Familiar continuará

Solicitando las partidas necesarias para proveer las vacantes oportunamente mediante concurso.

Con el fin de proveer las vacancias definitivas en la planta de personal, se tendrá en cuenta el derecho preferencial, la Resolución No. 766 del 7 de septiembre de 2023 en su artículo 2 en cuanto a los requisitos para el encargo, para empleos de carrera administrativa.

**Requisitos:**

1. Tener derechos de carrera
2. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior en titularidad.
3. Cumplir con los requisitos exigidos establecidos en el manual especifico de funciones y competencia laborales para los empleos de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar - SSF
4. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo
5. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año
6. Que la evaluación del desempeño sea sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

En el artículo 7 de la Resolución 766 de 2023. Verificación de las Aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo.

El Grupo de Gestión del Talento Humano realizará la verificación de los requisitos del postulante, posteriormente, se debe efectuar una prueba de aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo, para ello se deberá:

1. Contratar por prestación de servicios un Profesional idóneo, o
2. Contratar con persona Jurídica, firma especializada o Universidad (pública o privada)

A continuación, se presenta el cronograma para proveer los empleos, el cual es dinámico, y deberá extenderse hasta el 31 de diciembre de 2025 con el fin de continuar con la provisión de encargos en carrera administrativa.

**CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DE PRUEBAS DE APTITUDES Y HABILIDADES**

**Insumo: Informe de las razones de retiro de los funcionarios desvinculados de la entidad**

* Desde el Grupo de Gestión del Talento humano se definió el instrumento “Entrevista estructurada de desvinculación para funcionarios”[[1]](#footnote-1) el cual permitió realizar el presente análisis con la identificación de los aspectos considerados por los servidores públicos con el fin de identificar las debilidades de las condiciones laborales, clima organizacional y suministrar insumos para la elaboración del plan de previsión de la entidad.
* En términos generales más de la mitad de las personas que se retiran (55%) lo hacen buscando mejores oportunidades de trabajo y mejores ingresos. Las demás personas que se retiraron lo hicieron hacer efectivo su derecho a pensión y solo un pequeño porcentaje lo hacen porque no están motivados con su trabajo y la labor que desarrollan en la entidad.
* Es importante generar acciones y estrategias en temas de formación y capacitación, lo que obtuvo algunos porcentajes de calificación mala y regular. Con el fin de buscar impacto positivo tanto en el trabajo como en la vida personal de los servidores públicos vinculados a la entidad.
* De igual forma es importante capacitar a los jefes en temas de liderazgo por cuanto un porcentaje de los entrevistados consideró que no fueron escuchados por sus jefes, que no tuvieron apoyo y respaldo en el desarrollo de su labor.
* Se debe gestionar la mejora de las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados. Gestionar canales de comunicación entre jefes y subalternos.
* De las preguntas abiertas sobre la percepción sobre la entidad se resaltan temas como respeto, solidaridad, trabajar por mejorar la calidad de vida de los afiliados a las CCF, gente con muchos conocimientos y le gusta comunicarlos, los programas de Bienestar, alta responsabilidad social y sobre todo el impacto en la ciudadanía, entre otros.
* Así mismo, oportunidades de mejora en cuanto a los canales de comunicación entre directivos y subalternos, respaldo y apoyo de parte de los jefes inmediatos y fomentar los valores dentro de la entidad.
* Aunque en algunas preguntas no se obtuvo respuestas regular, deficiente, desacuerdo y totalmente en desacuerdo, todos los aspectos son susceptibles de mejora continua en busca de la excelencia.
* Se resalta que varios servidores de la SSF se han desvinculado porque cumplieron su tiempo laboral y entraron en proceso de pensión. La entidad generó estrategias desde el programa de bienestar para asistir la desvinculación laboral a través de estrategias pedagógicas, psicológicas y de proyecto de vida para que los servidores tuvieran herramientas y lograr asumir esta nueva etapa.

**Recomendaciones**

* Fomentar la cultura de liderazgo basado en valores, trabajo en equipo y reconocimientos
* Definir esquema comunicación con entre directivos y subalternos.
* Continuar con la implementación del programa de transferencia de conocimiento liderado por el equipo GESCO+I y el equipo PIFC. Esta actividad tuvo como objetivo compartir las experiencias y el conocimiento de los servidores públicos próximos a pensionarse con resto de funcionarios a través del ciclo de conversatorios llamado ***‘’Tejiendo diálogos de saberes’’.***

#

# Costos de Personal

Esta apropiación presupuestal fue tramitada oportunamente ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante la presentación del Anteproyecto de Presupuesto 2025.

Atentamente,

**NINI JOHANNA SANDOVAL JAIME**

Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano

Proyectó: Martha Aurora Acuña Gari- Profesional Especializada

1. Anexo N°1. Formato Entrevista estructurada de desvinculación para funcionarios [↑](#footnote-ref-1)