

PLAN ANUAL DE VACANTES

SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

2024

Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 – Pisos 3, 4 y 7
Teléfonos: (601)3487777
PBX: (601)3487800
www.ssf.gov.co – e-mail: ssf@ssf.gov.co
Bogotá D.C, Colombia



Angie Katherine Monroy Bobadilla

Superintendente (E)

Oswaldo Enrique Álvarez Martínez

Superintendente Delegado para la Gestión

Gloria Maribel Torres Ramírez

Superintendente Delegado para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales

Claudia Lorena Cortes Arias

Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos (E)

Adriana Mercedes Bonilla Morales

Dirección para la Gestión de las Cajas De Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus

Dirección de Gestión Financiera y Contable

Cristian Joan Franco Zabaleta

Secretario General (E)

Nini Johanna Sandoval Jaime

Coordinadora Grupo de Talento Humano

Tania Violeta Vargas Luna

Jefe Oficina Asesora Planeación

Gretty Patricia Albán

Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño

Jefe Oficina de Control Interno

Nelly Esperanza Garnica Rivera

Jefe Oficina de Protección al Usuario

Luisa Fernanda Pardo Sánchez

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	4
2. OBJETIVO	5
2.1. Objetivo Específico.....	5
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ENTIDAD	6
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	7
a. Vacantes Definitivas de la Superintendencia del Subsidio	7
5. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA.....	8
a. Estrategias Internas.....	8
b. Estrategias Externas	8
6. CRONOGRAMA GENERAL DE LOS CONCURSOS.....	9

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de 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), de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El plan es un instrumento que tiene como propósito la administración y actualización de la información de los cargos vacantes, para que las entidades públicas programen la provisión de los empleos a proveer en los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través de procesos de selección transparentes.

De conformidad con el Plan Anual de Vacantes, de los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y considerando que la gestión del talento humano en las organizaciones es dinámica, la información de las vacancias se actualizará en la medida en que se cubran las mismas o se generen nuevas. El plan también busca establecer cuáles son las necesidades de planta de personal para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad, con el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales a la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Los empleos públicos pueden ser provistos mediante concurso de méritos, encargo, nombramiento provisional y ordinario. Los términos de estos varían dependiendo de la naturaleza del empleo, dependiendo si son nombramientos de carrera administrativa, en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción. Para este documento se tiene como referencia la información consolidada a 31 de diciembre de 2023 y la Evaluación e Informe de Vinculación del Grupo de Gestión del Talento Humano, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

1. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El Plan Anual de Vacantes de Recursos Humanos surge de las disposiciones legales, en particular las establecidas en el artículo 14 y 15 de la ley 909 de 2004, la cual señala:

“ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

b) *Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas (...)*”;

El Decreto No. 612 de 2018, establece respecto al Plan Anual de Vacantes en su artículo 1, modificatorio del Decreto 1083 de 2015:

“ARTÍCULO 1. *Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:*

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI*
11. *Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información*
12. *Plan de Seguridad y Privacidad de la Información*

PARÁGRAFO 1. *La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos (...)*”.

2. 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 2024.

2.1. Objetivo Específico

Proveer los empleos vacantes, respetando el derecho preferencial de los funcionarios de carrera administrativa y adelantar las gestiones necesarias para el nombramiento provisional y ordinario de las y los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Superintendencia del Subsidio Familiar, adoptado mediante la Resolución No. 319 de 2023.

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ENTIDAD

La planta de personal de la SSF, luego de la implementación del proceso de reestructuración, en cumplimiento del Decreto No. 2000 de 2013 y la Resolución No. 478 de 2023, está conformada por ciento cuarenta y nueve (149) empleos aprobados y distribuidos 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	1045	13	2
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 General			149

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2023 la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar tenía 147 empleos provistos, con los siguientes tipos de vinculación:

TITULARES DE CARRERA	TITULARES EN COMISIÓN DE LNR	EN ENCARGO CON FUNCIONARIOS TITULARES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	LNR	EN PROVISIONALIDAD	EMPLEOS SIN PROVEER	TOTAL EMPLEOS PROVISTO	TOTAL EMPLEOS DE PLANTA DE PERSONAL SSF
11	1	23	23	89	2	147	149

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

En cuanto a la distribución de encargos por nivel jerárquico, a 31 de diciembre de 2023 se encuentra así:

NIVEL TÉCNICO	NIVEL PROFESIONAL	TOTAL EMPLEOS EN ENCARGO
5	18	23

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

La distribución de empleos en provisionalidad por nivel jerárquico, a 31 de diciembre de 2023 se encuentra así:

NIVEL ASISTENCIAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL PROFESIONAL	TOTAL EMPLEOS EN PROVISIONALIDAD
17	8	64	89

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL

A 31 de diciembre de 2023 la ocupación de la Planta Global de Personal es del 98.65%, correspondiente a ciento cuarenta y siete (147) cargos ocupados. Se tiene dos (2) vacancias, una es temporal y una definitiva, que corresponde al 1,35%

A 31 DE DICIEMBRE DE 2021		A 31 DE DICIEMBRE DE 2022		A 31 DE DICIEMBRE DE 2023	
Funcionarios	Ocupación	Funcionarios	Ocupación	Funcionarios	Ocupación
148	99.33%	144	96.64%	147	98.65%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

a. Vacantes Definitivas de la Superintendencia del Subsidio

Las vacantes definitivas a proveer en la Superintendencia del Subsidio Familiar, son:

NIVEL	TOTAL POR PROVEER	TIPO DE VACANCIA
Profesional Especializado 2028-17	1	En vacancia definitiva
TOTAL VACANTES	1	

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

5. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA

a. Estrategias Internas

En caso de presentarse nuevas vacantes, se garantiza el derecho preferencial de las y los funcionarios de Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos para ocupar ese encargo. Lo anterior, 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”. En caso que no existan funcionarias o funcionarios inscritos en carrera administrativa que cumplan requisitos para ser encargados, se proveerá el empleo mediante nombramiento provisional.

b. Estrategias Externas

La Superintendencia del Subsidio Familiar se encuentra en la convocatoria de las Superintendencias de Colombia 2023 realizada por la Comisión del Servicio Civil, actualmente en etapa de revisión de documentos. Esto, con el fin de proveer 88 cargos en vacancia definitiva de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En la siguiente figura se presentan las etapas que comprende el concurso de méritos:



Figura: Etapas de concurso de méritos. Comisión Nacional del Servicio Civil

La Superintendencia con el fin de cubrir las vacantes definitivas contempladas en el concurso de mérito emitió dos certificados de disponibilidad presupuestal: a) CDP 3022 de 2022, por un valor de doscientos noventa y cuatro millones de pesos (\$294.000.000) m/cte.; b) CDP 9323 de 2023, por un valor de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000) m/cte.

6. CRONOGRAMA GENERAL DE LOS CONCURSOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CONCURSO DE MERITO VIGENCIA 2023-2024		
PROCESO LICITATORIO		FECHA
ETAPAS	ACTIVIDADES EJECUTADAS	
Convocatoria y divulgaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se finalizó la etapa de Planeación con 88 vacantes definitivas. 2. En la etapa de convocatoria se suscribió por parte de la CNSC y la SSF, el Acuerdo No. 63 del 13 de julio de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección" 3. Se realizó conjuntamente con la CNSC la divulgación de la convocatoria al concurso de méritos. 	Septiembre a noviembre de 2023

<p>Inscripciones</p>	<p>1. El 28 de septiembre finalizó el plazo de inscripción de aspirante en SIMO, para participar en el proceso de mérito para proveer las 88 vacantes ofertadas por la SSF.</p> <p>2. De acuerdo con información suministrada por la CNSC, todas las vacantes ofertadas por la SSF cuentan con inscritos.</p>	<p>Septiembre a noviembre de 2023</p>
<p>VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS</p>		
<p>Etapas de Verificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La CNSC se encuentra adelantando el proceso de licitación para seleccionar la Universidad acreditada que realizará las etapas de verificación de requisitos mínimos, aplicación de pruebas, validación de antecedentes, realización de entrevistas y conformación de listas de elegibles. • La SSF en coordinación con la CNSC adelantará la definición de ejes temáticos para la aplicación de pruebas. • La Universidad seleccionada publicará en SIMO, para cada uno de las y los inscritos el resultado de Verificación de Requisitos Mínimos, determinando así que aspirantes continúan o no en el proceso. • Posteriormente por parte de la universidad seleccionada, se dará respuesta a las reclamaciones presentadas sobre los resultados de VRM. 	<p>Diciembre a mayo de 2024</p>
<p>PRUEBAS</p>		
<p>Aplicación de pruebas</p>	<p>Se realizan pruebas escritas</p>	<p>Julio de 2024</p>
	<p>Ejecución o entrevista</p>	<p>Septiembre de 2024</p>
<p>FINALIZACIÓN DEL PROCESO</p>		
<p>Finalización del proceso</p>	<p>lista de elegibles</p>	<p>Diciembre de 2024</p>

NINI JOHANNA SANDOVAL JAIME
 Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano

Proyectó: Martha Aurora Acuña Gari/ Profesional Especializado GGTH
 Revisó: Fernando Villalobos Gaitán / Profesional Especializado GGTH
 Aprobó: Nini Johanna Sandoval Jaime / Coordinadora del Grupo de Gestión del GGTH