

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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. OBJETIVO	4
3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	4
4. METODOLOGÍA	5
5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR	5
5.1. Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual	5
6. VACANTES DISPONIBLES	6
Distribución de cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo	6
6.1. Provisión de los Empleos	7
6.2. Causales de Retiro	8
7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	9

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 (SSF) para la vigencia 2024, el cual comprende las siguientes fases:

- 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 definitivos), 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. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para el año 2024.

Con el fin de realizar el seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), elaborará un informe trimestral de avance.

3. 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”.

4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2024, 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.

Como parte de la identificación de necesidades de personal en la vigencia 2023, se desarrolló el estudio técnico del rediseño y modernización Institucional, elaborado por asesores de la Secretaría General, dicha solicitud fue presentada ante Ministerio de Trabajo con la finalidad de conseguir el aval correspondiente, en su calidad de cabeza del sector.

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.

5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

5.1. 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 2023 la Planta Global de Personal se encuentra ocupada en un 98.65%, correspondiente a ciento cuarenta y siete (147) cargos.

En el Plan Anual de Vacantes de la SSF se tienen en cuenta las vacantes sin proveer, del total de la planta de personal se tiene dos (2) vacantes, una en vacancia Definitiva y otra en vacancia temporal que corresponde al 1,35%.

6. 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	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	2	0	0	2
5	Directivo	Jefe de Oficina	137	19	3	0	0	3
6	Asesor	Jefe de Asesora Oficina	1045	13	2	0	0	2
7	Asesor	Asesor	1020	10	1	0	0	1
8	Asesor	Asesor	1020	12	4	0	0	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	16	1	0	17
12	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	5	0	0	5
13	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	10	0	0	10
14	Profesional	Profesional Universitario	2044	10	9	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

No.	Nivel	Denominación	Código	Grado	Empleos ocupados	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
24	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	4064	15	2	0	0	2
Total General					147	1	1	149

Fuente: Matriz de Caracterización - Grupo de Gestión del Talento Humano. 2023.

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.

6.1. Provisión de los Empleos

Se continuará con la provisión de los empleos vacantes de la Superintendencia del Subsidio Familiar, aplicando el procedimiento interno "Vinculación, inducción y desvinculación de personal", de acuerdo con el tipo de nombramiento:

1. **Provisión de Vacantes Definitivas y Temporales de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** la Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, el Decreto 775 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015.
2. **Provisión de vacantes definitivas y temporales 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 con la aplicación del procedimiento interno "*Vinculación, Inducción y Desvinculación de Personal*" vigente.

Mientras se adelantan los concursos correspondientes, los funcionarios de Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos tiene el derecho a ser encargados, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 775 de 2005, en los criterios unificados de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) del 13 de agosto de 2019 y 1 de octubre de 2019 y Resolución 766 de 2023 de la SSF, para la provisión de las vacantes. En caso de no tener empleados de carrera para ser encargados, se procederá a proveer la vacante con nombramiento provisional.

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.

6.2. Causales de Retiro

- Desde el Grupo de Gestión del Talento humano se definió el instrumento “Entrevista estructurada de desvinculación para funcionarios”, 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 por cuestiones relacionadas con su cargo desempeñado y solo un pequeño porcentaje lo hacen porque no están motivados con su trabajo y la labor que desarrollan en la Super.
- La totalidad de encuestados califica las actividades de bienestar como excelentes.
- 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, así como 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 correspondientes a los grados de regular, deficiente, desacuerdo y totalmente en desacuerdo, todos los aspectos son susceptibles de mejora continua en busca de la excelencia.

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2024, el costo total de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar provista en un 100% corresponde a \$20.349.593.000, calculada con salarios estimados en el Decreto 905 del 2 de junio 2023, así mismo, esta apropiación presupuestal fue tramitada oportunamente ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante la presentación del Anteproyecto de Presupuesto 2024 y las mesas de trabajo del Marco de Gasto Mediano Plazo.

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

Elaboró: Martha Aurora Acuña G. Profesional Especializada GGTH
Revisó: Fernando Villalobos G. Profesional Especializado GGTH
Nini Johanna Sandoval Jaime. Coordinadora GGTH.