

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

2022

**Diciembre 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**](http://www.ssf.gov.co/) **- e-mail:** [**ssf@ssf.gov.co**](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Bogotá D.C, Colombia

**Elaborado por: Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano**

**Julián Molina Gómez**

Superintendente del Subsidio Familiar

**Asesores:**

Ángela María González Arboleda

Lina Margarita Ballestas Chiriví

Javier Eduardo Rocha Amarís

William Alberto Acosta Romero

Felipe Andrés Hernández Ruíz

**Fernán Alberto Ulate Montoya**

Superintendente Delegado para la Gestión

**Oscar Efraín Velásquez Salcedo**

Superintendente Delegado para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

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

**Magda Ruby Reyes Puerto**

Directora para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar

**Pedro Acosta Lemus**

Director para la Gestión Financiera y Contable

**Adriana Cristina Romero Beltrán**

Secretaria General

**Lida Regina Bula Narváez**

Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

**Osvaldo Emilio Marín Mora**

Jefe Oficina Asesora Planeación

**Raúl Fernando Núñez Marín**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**José William Casallas Fandiño**

Jefe Oficina de Control Interno

**Claudia Inés Ibáñez Nocete**

Jefe Oficina de Protección al Usuario

**Heriberto Quiñonez Sandoval**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Contenido

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc90061796)

[1. OBJETIVO 4](#_Toc90061797)

[2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL 4](#_Toc90061798)

[3. METODOLOGÍA 5](#_Toc90061799)

[4. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR 5](#_Toc90061800)

[4.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual 5](#_Toc90061801)

[4.2 Provisión de los Empleos 7](#_Toc90061802)

[4.3 Insumo: Informe de las razones de retiro de los funcionarios desvinculados de la entidad 7](#_Toc90061803)

[4.4 Estimación de los Costos de Personal 11](#_Toc90061804)

# 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 para la vigencia 2022, 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.

# 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.

# 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”.*

# METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2022, 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 2021, se desarrolló el Estudio técnico del Rediseño y Modernización Institucional, elaborado por funcionarios del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General, dicha solicitud fue presentada ante Ministerio de Hacienda y Crédito Público, El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. Al mes de diciembre de 2021, nos encontramos esperando la viabilidad presupuestal por parte del Gobierno nacional para poder adelantar este proceso y para llevar a cabo la ampliación de la planta de personal.

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.

# 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 30 de noviembre de 2021 la Planta Global de Personal es del 99.32%, correspondiente a ciento cuarenta y ocho (148) 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 una (1) vacante, que corresponde al 0,67%.

**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 | 53 | 0 | 0 | 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 | 1 | 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 |
| 24 | Asistencial | Auxiliar de Servicios Generales | 4064 | 15 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| **Total General** | | |  |  | **148** | **1** | **0** | **149** |

Fuente: Matriz de Caracterización - Grupo de Gestión del Talento Humano. 2021.

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:

* + 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 1083 de 2015.
    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 con 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 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.

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

Del análisis de las encuestas de retiro realizadas mediante una muestra de los funcionarios desvinculados de la entidad, componente que hace parte del programa de Desvinculación Asistida de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se generaron los siguientes insumos que hacen parte indispensable para ofrecer unas mejores condiciones a los Servidores Públicos que ingresarían a la entidad cuando se cuentan con vacancias disponibles:

Fuente: Construcción propia con información de encuestas de retiro-2021.

El motivo de retiro con mayor porcentaje fue la necesidad personal de un cambio con el 27%, seguido de oferta de asignación salarial mayor, con el 18% y otra (Terminación de contrato por orden del Superintendente), con el 18%. Los siguientes motivos cada uno con participación del 9%, fueron desmotivación con la labor realizada, oferta de mejores beneficios sociales, trabajo independiente y no encontrar en la entidad posibilidades de ascenso. A continuación, la percepción que presentaron los entrevistados sobre los temas de la encuesta:

* *¿Durante el tiempo que laboró en la Superintendencia del Subsidio Familiar, en que aspecto considera que creció o mejoró?*: Ante esta pregunta los encuestados contestaron: Aspectos profesional y social con el 25% cada uno, seguido del aspecto emocional y familiar, ambos con el 19% y el aspecto económico con el 13%.
* *¿En su opinión la Superintendencia del Subsidio Familiar reconoció y valoró los aportes realizados y logros obtenidos por usted?*: El 60% de los encuestados considera que la Superintendencia del Subsidio Familiar reconoció y valoró los aportes realizados y los logros obtenidos, el 20% no respondió y el 20% manifestó que ocurrió algunas veces.
* *Lo que más le agradó de trabajar en la Superintendencia fue*: De las respuestas se concluye que lo que más les agradó de la Superintendencia a los encuestados es el factor humano, las personas con las que interactuaron, el sentido de compañerismo, el desarrollo laboral y los beneficios para el empleado y sus familias.
* *¿Qué opina del arraigo y sentido de pertenencia de sus compañeros de trabajo hacia la SSF?:* De las respuestas obtenidas el 75% considera que el sentido de pertenencia es alto.
* *¿Qué resaltaría positivamente del último grupo de trabajo al que perteneció?:* Entre las respuestas obtenidas se encuentran: Trabajo en equipo, responsabilidad, apoyo, calidez, calidad, compromiso, unidad del grupo, actitud, personal humano y profesional.
* *¿Qué aspectos de la Entidad resaltaría como positivos para trabajar en ella?:* El 100% menciona aspectos positivos como trabajo en equipo, respeto por los demás, solidaridad, personas que comparten el conocimiento, beneficios, responsabilidad social, respeto por los funcionarios e impacto en la ciudadanía, entre otras.
* *¿Qué cambiaría usted en la Entidad?:* Entre otros aspectos se encuentra: Que la SSF tenga la personería jurídica, fomentar valores y recuperar la importancia de la SS frente a las CCF y grupos de interés, mejorar comunicación entre jefes y subordinados.

**CONCLUSIONES**

* 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 por cuestiones relacionadas con su contrato de trabajo 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.
* Gestionar canales de comunicación entre jefes y subalternos.
* El potencial de promoción y el reconocimiento de la labor obtuvo calificaciones del 20% como mala y del 20% como regular, lo cual representa oportunidad de mejora.
* El 60% estuvo en desacuerdo con la afirmación “Tuvo oportunidad de encargo”
* El 40% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con afirmación: “la entidad le ofrece soluciones novedosas a los obstáculos que se le presentan”
* Lo que más les agradó a los encuestados de la entidad es el factor humano, las personas con las que interactuaron, el sentido de compañerismo, el desarrollo laboral y los beneficios para el empleado y sus familias, entre otros.
* 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.

**RECOMENDACIONES**

* Fomentar la cultura de liderazgo basado en valores, trabajo en equipo y reconocimientos
* Definir esquema comunicación con entre directivos y subalternos.
* Se recomienda implementar en el formato “Entrevista estructurada de desvinculación para funcionarios” un ítem que contemple la transmisión del conocimiento

# Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar provista en un 100% corresponde a $16.417.450.966, calculada con salarios estimados en el Decreto 961 de 2021, así mismo, esta apropiación presupuestal fue tramitada oportunamente ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante la presentación del Anteproyecto de Presupuesto 2022 y las mesas de trabajo del Marco de Gasto Mediano Plazo.

**Elaboró: Paola Andrea Ramirez Arias -Profesional Especializado - GGTH**

**Revisó: Fernando Villalobos Gaitán Profesional Especializado - GGTH**

**Lida Regina Bula Narváez – Coordinadora GGTH**

**Adriana Cristina Romero Beltrán – Secretaria General**

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