



**SuperSubsidio**  
Vigilamos tu caja de compensación

# Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2023

Diciembre de 2022

---

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



**El empleo  
es de todos**

**Mintrabajo**

**Luis Guillermo Pérez Casas**  
Superintendente del Subsidio  
Familiar

**Oswaldo Enrique Álvarez Martínez**  
Superintendente Delegado para la  
Gestión

**Claudia Marisol Moreno Ojeda**  
Superintendente Delegado para  
Estudios Especiales y la Evaluación  
de Proyectos

**Carlos Alberto Cárdenas Sierra**  
**Rangel** Superintendente Delegado  
para la Responsabilidad  
Administrativa y las Medidas  
Especiales

**Gloria Maribel Torres Ramírez**  
Directora para la Gestión de las  
Cajas de Compensación Familiar

**Pedro Acosta Lemus**  
Director para la Gestión Financiera y  
Contable

**Freddy Abelardo Castro**  
**Victoria**  
Secretaria General

**Yobana Camila Betancourt**  
**Moreno**  
Coordinadora Grupo de  
Gestión del Talento Humano

**Tania Violeta Vargas Luna**  
Jefe Oficina Asesora  
Planeación

**Carol Lizeth Cárdenas**  
**Lopez**  
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 y las  
Comunicaciones



# Contenido

- INTRODUCCIÓN.....4
- 1. OBJETIVO.....4
- 2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....4
- 3. METODOLOGÍA.....5
- 4. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DELSUBSIDIO FAMILIAR.....5
  - 4.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual .....5
  - 4.2 Provisión de los Empleos.....6
  - 4.3 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 para la vigencia 2023, 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. 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”.*

### **3. METODOLOGÍA**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2023, 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 2022, 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 2022, 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.

## **4. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR**

### **4.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual**

A 31 de diciembre de 2022 la ocupación de la Planta Global de Personal es del 96.64%, correspondiente a ciento cuarenta y ocho (144) cargos ocupados. 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 tienen tres (3) vacantes definitivas, una (1) vacante de libre nombramiento y remoción, y una (1) vacante temporal, para un total correspondiente al 3.35%.

---

## 4.2 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 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 analizaron los lineamientos del Ministerio de Trabajo y de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se determinó que en el año 2023 se iniciara el proceso de concurso de méritos en la Superintendencia del Subsidio Familiar, ya teniendo adelantadas 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.

---

### **4.3 Estimación de los Costos de Personal**

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar provista en un 100% corresponde a \$18.368.690.000, 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 2023 y las mesas de trabajo del Marco de Gasto Mediano Plazo.

**YOBANA CAMILA BETANCOURT MORENO**  
**Coordinadora Grupo del Gestión del Talento Humano**

Elaboró: **Martha Aurora Acuña Gari - Profesional Universitario - GGTH**  
Revisó: **Yobana Camila Betancourt Moreno – Coordinadora GGTH**

Vo.Bo. **Freddy A. Castro Victoria- Secretario General**