



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Plan Anual de Vacantes 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 - e-mail: ssf@ssf.gov.co
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Secretaría General - Grupo de
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**
Secretario General

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

Tania Violeta Vargas Luna
Jefe Oficina Asesora Planeación

Carol Lizeth Cárdenas López
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.....	2
OBJETIVO	3
ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE LA ENTIDAD.....	3
DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE COBERTURA	5
<i>Estrategias Internas</i>	5
<i>Estrategias Externas</i>	5
CRONOGRAMA GENERAL	5

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023 - SSF

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 de 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 de 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 2022 y la Evaluación e Informe de Vinculación del Grupo de Gestión del Talento Humano.

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 2023.

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 los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Superintendencia del Subsidio Familiar, de que trata la Resolución No. 242 de 2021.

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. 775 de 2014, 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	0030	25	1
Superintendente Delegado	0110	22	3
Secretario General de Superintendencia	0037	22	1
Director de Superintendencia	0105	19	2
Jefe de Oficina	0137	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 General			149

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2022 la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar tiene 144 empleos provistos, con los siguientes tipos de vinculación:

Titulares de

TITULARES DE CARRERA	TITULARES EN COMISION DE LNR	EN ENCARGO CON FUNCIONARIOS TITULARES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	LNR	EN PROVISIONALIDAD	EMPLEOS SIN PROVEER	TOTAL EMPLEOS PROVISTOS	TOTAL EMPLEOS DE PLANTA DE PERSONAL SSF
12	1	27	22	82	5	144	149

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL

A 31 DE DICIEMBRE DE 2020		A 31 DE DICIEMBRE DE 2021		A 31 DE DICIEMBRE DE 2022	
Funcionarios	Ocupación	Funcionarios	Ocupación	Funcionarios	Ocupación
147	97.31%	148	99.33%	144	96.64%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

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%.

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. En el caso que no existan funcionarios inscritos en carrera administrativa que cumplan requisitos para ser encargados, se vinculará mediante nombramiento provisional.

Estrategias Externas

Teniendo en cuenta que las listas de elegibles del Concurso de méritos No. 332 de 2015, ya no están vigentes, si se presenta alguna vacante será provista de acuerdo con el procedimiento "*Vinculación, Inducción y Desvinculación de Personal*" vigente.

Para la vigencia del 2023 se dará inicio al proceso de concurso de méritos en la Superintendencia del Subsidio Familiar con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

CRONOGRAMA GENERAL

DESCRIPCIÓN	PROGRAMACIÓN
Adelantar gestiones necesarias para la provisión de empleos vacantes	2023
Realizar nombramientos de los empleos vacantes.	2023
Adelantar las acciones correspondiente al concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil referente al inicio de concurso de méritos para provisión de cargos	2023

YOBANA CAMILA BETANCOURT MORENO
Coordinadora Grupo del Gestión del Talento Humano

Elaboró: Martha Aurora Acuña Gari. – Profesional Universitaria GGTH

Revisó: Yobana Camila Betancourt Moreno – Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano

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