

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Decreto 612 de 2018

Secretaría General

Dirección de Talento Humano

ENERO DE 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
1.1. Objetivo General	3
1.2. Objetivos Específicos	3
2. METODOLOGÍA	4
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	4
4. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN	8
4.1. Cargos de libre nombramiento y remoción	8
4.1.1. Nombramiento ordinario	8
4.2. Nombramiento de carrera administrativa en vacantes definitivas	8
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	11
6. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA	12
7. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO	12
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	13

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Discriminación del número de empleos por tipo	5
Tabla 2. Distribución empleos de carrera administrativa.	5
Tabla 3. Distribución empleos de Libre Nombramiento y Remoción.	7
Tabla 5. Empleos en modalidad ascenso	9
Tabla 5. Empleos en modalidad abierto	9
Tabla 6. Empleos vacantes no ofertados	10

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de las servidoras y servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de las servidoras y servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa dependencia pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, de conformidad con los lineamientos del Gobierno Nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión cuando la necesidad de la administración así lo requiera.

- Iniciar las acciones correspondientes para reportar a la CNSC las vacantes definitivas que no salieron a concurso en la vigencia 2025.
- Identificar los funcionarios que registran solicitud de medidas de acciones afirmativas o cumplimiento de fallos de tutela para realizar los nombramientos, traslados o permutas, de manera transitoria en los empleos en vacancias definitivas o temporales, para minimizar el riesgo jurídico derivado de eventuales litigios tanto en la jurisdicción constitucional como en la jurisdicción de lo contencioso administrativa.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2026, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2025, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos mediante Proceso de Selección No. 2504 de 2023 de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y número de vacantes sin proveer. De otra parte, se analizó el uso de las vacantes definitivas las cuales podrán ser provistos de manera transitoria en los casos que se deban garantizar la ejecución de acciones afirmativas, tanto de forma oficiosa como en cumplimiento de decisiones judiciales interpuestas contra la SSPD.

Esta provisión transitoria se realizará conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, la sentencia de unificación SU-446 de 2011, y los Conceptos 297131 de 2022, 182761 y 182781 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Ello en consideración a que la entidad no cuenta con una planta transitoria que permita dar cumplimiento a los fallos judiciales y a la implementación de acciones afirmativas, y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se encuentra establecida por los Decretos 1370 de 2020 y 991 de 2002, modificado por los Decretos 192 de 2004, 3512 de 2005, 3302 de 2006, 4560 de 2006, 475 de 2014, y actualmente está conformada así:

Tabla 1. Discriminación del número de empleos por tipo

TIPO	NÚMERO DE EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	921
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (LNR)	73
TOTAL 994	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Distribución empleos de carrera administrativa.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
ASESOR	ASESOR	1020	12	3
	ASESOR	1020	11	1
	ASESOR	1020	10	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	19
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	289
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	35
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	48
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	18
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	24
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	82
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	72
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	30

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	145
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	8
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	6
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	46
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	4
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	8
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	9
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	12
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	10
	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	15	11
TOTAL EMPLEOS 921				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Distribución empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
DIRECTIVOS	SUPERINTENDENTE	0030	25	1
	SECRETARIO GENERAL	0037	22	1
	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	3

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
	DIRECTOR TECNICO	0100	21	5
	DIRECTOR TECNICO	0100	20	1
	DIRECTOR TERRITORIAL	0042	19	2
	DIRECTOR TERRITORIAL	0042	17	5
	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	19	2
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	0100	19	1
	DIRECTOR FINANCIERO	0100	19	1
JEFE DE OFICINA	JEFE DE OFICINA	0137	22	1
	JEFE DE OFICINA	0137	20	3
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	1045	15	1
	JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA	1045	15	1
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1045	16	1
ASESOR	ASESOR	1020	18	4
	ASESOR	1020	16	2
	ASESOR	1020	15	1
	ASESOR	1020	14	9
	ASESOR	1020	12	15
	ASESOR	1020	11	1
	ASESOR	1020	10	3
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	1
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	2
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	15	1
TOTAL EMPLEOS 73				

4. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN

4.1. Cargos de libre nombramiento y remoción

4.1.1. Nombramiento ordinario

La Entidad proveerá los empleos de libre nombramiento y remoción a través de nombramientos ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.

4.2. Nombramiento de carrera administrativa en vacantes definitivas

El proceso de provisión de los empleos ofertados en el Concurso de Méritos correspondiente al Proceso de Selección No. 2504 de 2023 de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios inició en junio de 2025, con la expedición del Acuerdo No. 16 del 4 de junio y la publicación de las listas de elegibles. Actualmente, dicho proceso se encuentra en trámite y sujeto a situaciones administrativas como la no aceptación de nombramientos, solicitudes de prórrogas y renuncias. Estas circunstancias implican que, en algunos casos, la SSPD deba esperar la resolución de autorización de movilidad de listas de elegibles y la habilitación en el aplicativo SIMO por parte de la CNSC.

Cargue de la información de 822 empleos en el aplicativo Simo en la modalidad de abiertos y ascenso para dar inicio al proceso del concurso de las Superintendencias.

Tabla 5. Empleos en modalidad ascenso

DENOMINACIÓN	CANTIDAD
ASESORES	1
PROFESIONAL	64
TÉCNICO	6
ASISTENCIAL	1

DENOMINACIÓN	CANTIDAD
TOTAL 72	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Empleos en modalidad abierto

DENOMINACIÓN	CANTIDAD
PROFESIONAL	658
TÉCNICO	51
ASISTENCIAL	41
TOTAL 750	

Fuente: Elaboración propia.

En la vigencia 2025 se llevó a cabo las siguientes acciones:

- ✓ Con base en las listas de elegibles emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se verificó el cumplimiento de requisitos de los candidatos a ocupar cada una de las vacantes ofertadas.
- ✓ Se realizaron los nombramientos en periodo de prueba de los candidatos de acuerdo con la lista de elegible (en firme).
- ✓ Inscripción en carrera administrativa de las personas que hayan superado el periodo de Prueba.

En la planta de personal de la SSPD se encuentran 99 empleos los cuales no fueron vinculados en el Proceso de Selección No. 2504 de 2023 – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, toda vez que no se encontraban en vacancia definitiva.

Los empleos que en la actualidad se encuentran en vacancia definitiva son los empleos que adquirieron esta condición posterior al registro de proceso de selección debido a ingresos en nómina de pensionados o por el cumplimiento del periodo de prueba en cargos de ascenso.

Tabla 6. Empleos vacantes no ofertados

EMPLEOS VACANTES NO OFERTADOS	
VACANTES DEFINITIVAS	50
VACANTES TEMPORALES	32
CON TITULAR ACTIVO	17
TOTAL 99	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Empleos en vacancia definitiva

EMPLEOS EN VACACIA DEFINITIVA				
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
ASESOR	ASESOR	1020	12	1
	ASESOR	1020	10	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	8
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	7
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	6
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
ASISTENCIALES	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	1

EMPLEOS EN VACACIA DEFINITIVA				
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	2
	CONDUCTOR MECANICO	4103	15	1
TOTAL EMPLEOS 50				

Mientras se adelanta el proceso de vinculación de los elegibles, los empleos de carrera administrativa que fueron declarados vacantes definitivas con posterioridad al registro del Proceso de Selección No. 2504 de 2023, así como aquellos que resultaron desiertos en dicho proceso, y los cargos que se declaren en vacancia definitiva una vez su titular culmine el período de prueba en el empleo en el cual participo en el proceso de ascenso, serán provistos de manera transitoria en los casos que se deban garantizar la ejecución de acciones afirmativas, tanto de forma oficiosa como en cumplimiento de decisiones judiciales interpuestas contra la SSPD.

Esta provisión transitoria se realizará conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, la sentencia de unificación SU-446 de 2011, y los Conceptos 297131 de 2022, 182761 y 182781 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Ello en consideración a que la entidad no cuenta con una planta transitoria que permita dar cumplimiento a los fallos judiciales y a la implementación de acciones afirmativas. Con esto, se busca minimizar el riesgo jurídico derivado de eventuales litigios tanto en la jurisdicción constitucional como en la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Los nombramientos, traslados o permutas que se hayan hecho como parte de acciones afirmativas o para cumplir órdenes judiciales terminarán automáticamente cuando la CNSC concluya el estudio técnico que determine si es viable usar listas de elegibles, y cuando además se otorgue la autorización para emplear esas listas en la provisión de dichos cargos.

5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

6. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA

De acuerdo con lo establecido en el literal c) del numeral 1, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, es competencia de las Unidades de Personal realizar *“Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.* Para cubrir los costos de la planta de empleos para la vigencia 2026, la asignación presupuestal para la Superintendencia es de \$ Valor pendiente por establecer.

7. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

En el marco de la Ley 2294 de 2023, *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 - Colombia potencia mundial de la vida*, la cual en su artículo 82 establece las condiciones generales para el inicio de los procesos de formalización del empleo, se firmó el Contrato 619 de 2023 con la Fundación de Estudios para el Desarrollo de la Participación y la Integración Política y Social en Colombia - Creamos Colombia, quién desarrolló el estudio técnico soporte para la propuesta de rediseño organizacional y formalización laboral en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

El estudio técnico se realizó conforme los pasos establecidos en la Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas Orden Nacional. A partir de los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal, se construyó una propuesta para la ampliación de la planta de personal en 191 empleos.

La Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional retomó el estudio elaborado por la consultoría y actualmente avanza en las fases para la aprobación del proceso de formalización. En este marco, se realizó la consolidación y el ajuste del estudio, en estricto cumplimiento de los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Durante el mes de noviembre de 2025, se remitió al DAFP el estudio técnico actualizado, junto con sus anexos. De manera paralela, se radicó ante el Departamento Nacional de Planeación – DNP la solicitud de refrendación de la viabilidad técnica del Estudio de Rediseño Organizacional de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, trámite que, a la fecha, no ha obtenido respuesta.

Para garantizar el avance del proceso, y en concordancia con lo establecido en la Circular Conjunta 100-011 de 2023 de la Presidencia de la República, es indispensable contar con la viabilidad requerida, dado que constituye un requisito previo para continuar con las gestiones ante las distintas entidades involucradas. Si bien se han obtenido viabilidades en etapas anteriores, el DAFP establece que, ante cualquier modificación, cambio de directivo en cadena de aprobación o ajuste en la información previamente presentada, se debe nuevamente adelantar el proceso de viabilidades correspondiente.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 909 de 2004 de septiembre 23 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1960 de junio 27 de 2019, *“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Decreto 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*.
- Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas Orden Nacional - 2014.
- Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad - Versión 1 - noviembre de 2022.