



Plan de Previsión de Recursos Humanos

Decreto 612 de 2018

Secretaría General
Dirección de Talento Humano

ENERO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
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	6
4.1. Cargos de libre nombramiento y remoción.....	6
4.1.1. Nombramiento ordinario	6
4.2. Nombramiento de carrera administrativa en vacantes definitivas	6
4.2.1. Nombramiento en encargo	7
4.2.2. Nombramiento provisional	7
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	7
6. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA	7
7. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO	7
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	8

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Discriminación del número de empleos por tipo.....	4
Tabla 2. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva	5
Tabla 3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	5
Tabla 5. Empleos no ofertados	6

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

- ✓ Consolidar las posibles poblaciones de encargos con las servidoras y servidores de carrera administrativa que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente o Satisfactorio, dando cumplimiento al Decreto 1083.
- ✓ Llevar a cabo encargos y/o nombramientos provisionales en vacancias definitivas

o temporales, según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en las normas vigentes sobre carrera administrativa.

- ✓ 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.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2025, 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 2024**, estableciendo el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes sin proveer. De otra parte, se analizó la forma de provisión de las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal 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	73
TOTAL	994

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024				
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES DEFINITIVAS
ASESOR	ASESOR	1020	12	1
	ASESOR	1020	10	2
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	82
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	17
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	11
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	44
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	24
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	287
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	17
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	144
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	29
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	61
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	5
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	4
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	44
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	3
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	6
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	11
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	15	11
TOTAL DE EMPLEOS 828				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN					
NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO /EN COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR UN EMPLEO DE LYR	SIN PROVEER	TOTAL
DIRECTIVO	9	26	0	0	26
ASESOR	1	34	0	10	34
PROFESIONAL	0	1	0	0	1
TÉCNICO	0	2	0	0	2
ASISTENCIAL	0	6	0	0	6

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, es necesario señalar que la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se encuentra adelantando con la Comisión Nacional del Servicio Civil los preparativos para proveer de forma definitiva, a través de concurso de méritos, ochocientos veintidós (822) vacantes definitivas de la planta de personal de la Entidad a **22 de diciembre de 2022**.

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*

En los meses de enero a mayo del año 2023, se realizó el cargue de la información de 822 empleos en el aplicativo Simo, en la modalidad de abierto y ascenso para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal para dar inicio al proceso de Selección No. 2504 de 2023.

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

- Con base en la lista de elegibles emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se verificará el cumplimiento de requisitos de los candidatos a ocupar cada una de las vacantes ofertadas.
- Conformación de la lista de elegibles definitivas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil
- Iniciar con 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.
- Iniciar las acciones correspondientes para reportar a la CNSC las vacantes definitivas que no salieron a concurso en la vigencia 2023.

Es de aclarar que después de la publicación del acuerdo de la convocatoria No. 62 del 2023, se retiraron del servicio por pensión de vejez 5 servidores entre 2024 y 2025, razón por la cual estos empleos no fueron ofertados en dicha convocatoria:

Tabla 4. Empleos no ofertados

EMPLEOS NO CARGADOS OPEC	
ASESORES	1
PROFESIONAL	2
ASISTENCIAL	2

TOTAL

5

Fuente: Elaboración propia

4.2.1. Nombramiento en encargo

Los servidores podrán ser encargados parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo de acuerdo con lo señalado en las normas vigentes.

4.2.2. Nombramiento provisional

Los nombramientos de carácter provisional están regulados en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, únicamente para los casos en que el empleo se encuentre vacante en forma temporal, tales nombramientos se harán solamente por el tiempo que dure la situación administrativa del titular del cargo que origina la vacancia.

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 durante la vigencia 2025, la asignación presupuestal para la Superintendencia es de \$103.146.000.000.

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, publicada por el DAFP en el año

2014, y se finalizó en mayo de 2024. 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.

Se inició la implementación de dicha propuesta siguiendo los pasos establecido en la Circular Conjunta 100-011 de 2023, en la cual se ha cumplido hasta el paso 4 y en la vigencia 2025 se continuará con la ejecución de los pasos faltantes.

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.