

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Decreto 612 de 2018

Secretaría General
Dirección de Talento Humano

ENERO DE 2024



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. METODOLOGÍA.....	4
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	5
4. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN	7
4.1. Cargos de libre nombramiento y remoción	7
4.1.1. Nombramiento ordinario	7
4.2. Cargos de carrera administrativa	7
4.2.1. Nombramiento en encargo	7
4.2.2. Nombramiento provisional.....	7
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	8
6. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA.....	8
7. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO	8
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	9

INTRODUCCIÓN

El artículo 17 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 área 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 2024, 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 2023**, 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

CARRERA ADMINISTRATIVA					
NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL
ASESOR	2	7	0	0	9
PROFESIONAL	71	2	641	56	770
TÉCNICO	9	0	60	3	72
ASISTENCIAL	2	4	57	7	70

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	3	23	0	0	26
ASESOR	0	37	0	1	38
PROFESIONAL	0	1	0	0	1
TÉCNICO	0	2	0	0	2
ASISTENCIAL	0	6	0	0	6

Fuente: Elaboración propia.

Analizando las vacantes que se reportan, es preciso señalar que la planta de personal se encuentra provista en un **92.95%**.

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 diecisiete (822) vacantes definitivas de la planta de personal de la Entidad a **22 de diciembre de 2023**

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. Cargos de carrera administrativa

Mientras se inicia el proceso de provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Superintendencia proveerá los empleos de carrera administrativa, como se señala a continuación:

4.2.1. Nombramiento en encargo

Las funcionarias y funcionarios podrán ser encargados podrán asumir 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 fueron 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 y siempre que el cargo no se

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, modificación del Manual de Funciones y Competencias laborales 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 2024, 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 hará el estudio técnico para elaborar una propuesta de reestructuración y formalización laboral en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

El estudio técnico se hará conforme las etapas establecidas en la Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas Orden Nacional, publicada por el DAFP en el año

2014, dando cumplimiento a la ruta especificada en la Circular Conjunta 100-011 de 2023 (DAFP).

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
- Instructivo para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo, GH-I-002.