

# Plan de Previsión de Recursos Humanos - **2022**

Decreto 612 de 2018

Secretaría General  
Dirección de Talento Humano  
Enero de 2022



## INTRODUCCIÓN

Según lo establecido por el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se determinó que:

*“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 los 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”*

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos proyecta, define y orienta la planeación del Talento Humano durante la vigencia, igualmente ejecuta acciones dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, a través de la provisión de empleos por mérito, inducción, fortalecimiento de competencias y evaluación del desempeño.

### **1 OBJETIVO.**

#### **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 los servidores de carrera administrativa que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente para el período de evaluación 2021-2022.

- ✓ 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 MARCO NORMATIVO.

- ✓ Ley 909 de 2004, respecto de sus artículos 14, 15 y 17 señalan lo siguiente:

**“Artículo 14. EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.** Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: (...) d) *Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; (...)*

**Artículo 15. LAS UNIDADES DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES.** 1. *Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.* 2. *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*

a) *Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*

b) *Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas; (...)*

**Artículo 17. PLANES Y PLANTAS DE EMPLEOS.** 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. (...).”*

- ✓ Decreto 1083 de 2015,

**“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.*

**“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.*

**“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** *El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.*

**“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.*

**“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos.** *Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la*

*convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.*

**“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** *Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.*

- ✓ Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Capítulos 3 y 4.

**“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.*

*Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.*

*Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.** *La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*

1. *Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*

2. *Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

3. *Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

4. *Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

*Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.*

*PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.*

*PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre*

*nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.*

*Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.*

*PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales.** *Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.*

*En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.*

*En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.*

*El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta.** *Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con*

*funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*

*También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.*

*Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.*

*Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.*

*Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.*

*El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación.** *La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.*

*La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.*

*La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.4.7 Encargo.** *Los empleados podrán ser encargados para 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, en los términos señalados en el siguiente capítulo”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.4.8 Ascenso.** *El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes”.*

### **3 ALCANCE.**

Inicia con la disponibilidad de recursos que permiten costear el funcionamiento de la planta de personal y finaliza con la provisión de empleos conforme a la normatividad vigente.

#### 4 DEFINICIONES.

- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 1083 de 2015).
- **Evaluación del Desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Lista de Elegibles:** Relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)
- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el Gobierno Nacional para tal fin, y las normas que modifiquen o adicioneen la materia. (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento Provisional:** Tendrá el carácter de nombramiento provisional o transitorio aquel que se efectúe en un empleo de carrera sin haber precedido concurso o la vinculación de un empleado que ejerza un cargo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley o de una decisión de la Corte Constitucional se convierta en cargo de carrera. (Artículo 2.2.20.1.4 Decreto 1083 de 2015)
- **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.
- **Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

#### 5 DESARROLLO.

La planta de personal de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se encuentra establecida por los decretos 1370 de 2020 y el Decreto 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:

Tipo	Número de Empleos
Carrera Administrativa	921
Libre Nombramiento y Remoción	73
<b>Total</b>	<b>994</b>

Fuente: Grupo Administración de Personal

Es importante señalar que la Superintendencia mediante el Decreto 1369 de 2020 modificó su estructura, lo cual conllevó a que a través del Decreto 1370 del 18 de octubre de 2020, se modificara la planta de personal de la entidad, la cual tuvo un crecimiento de 692 empleos, por lo anterior y como resultado del proceso de rediseño, la Superintendencia inició en el último trimestre del 2020, el proceso para proveer todos los empleos que conforman la nueva planta de personal.

En este orden de ideas, con fecha de corte a 31 de diciembre de 2021, la provisión de empleos de la Superintendencia fue de 716 servidores públicos.

A continuación, se grafica la distribución de los empleos, de acuerdo con la forma de vinculación de los servidores:



Fuente: Grupo Administración de Personal

Los empleos se encontraban provistos así: 537 personas con nombramiento provisional, 110 servidores con derechos de carrera administrativa y 69 servidores en cargos de libre nombramiento y remoción.

En consecuencia, la planta con corte a diciembre de 2021 se encontraba provista en setenta y dos punto tres por ciento (72,03%), presentándose un total de 278 vacantes, distribuidas de la siguiente forma:

DENOMINACIÓN CARGO	TIPO DE VACANTE		TOTAL
	TEMPORAL	DEFINITIVA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12	122	134
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	105	109
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2	20	22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	3	4
ASESOR	3	3	6
DIRECTOR TERRITORIAL		1	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>255</b>	<b>278</b>

Es importante resaltar que aquellas vacantes cuya provisión no sea efectiva mediante encargo según la orden de provisión expuesta en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, se deberá adelantar proceso de selección establecido al interior de la Superintendencia.

Por consiguiente, se adelantará el proceso de provisión mediante nombramientos provisionales, teniendo en cuenta lo manifestado en el artículo 2.2.5.3.3 del citado decreto en relación a “(...) *Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera*”.

Por último, se desarrollarán acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 del 015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

## 5.1 CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS.

Mediante Decreto 1370 de 2020, se modificó la planta de personal de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, pasando a tener 994 empleos, 73 de libre nombramiento y remoción y 921 de carrera administrativa, distribuidos en todos los niveles, como se evidencia a continuación:

DENOMINACION CARGO	CODIGO	GRADO	PANTA DECRETO 991/2002	PLANTA DECRETO 1370/2020	TOTAL EMPLEOS NUEVA PLANTA
SUPERINTENDENTE	0030	25	1		1
SECRETARIO GENERAL	0037	22	1		1
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	2	1	3
DIRECTOR TERRITORIAL	0042	19		2	2
JEFE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	1045	15	1		1
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1045	15	1		1
JEFE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1045	16		1	1
JEFE DE OFICINA	0137	22		1	1
JEFE DE OFICINA	0137	20	3		3
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	19	2		2
DIRECTOR TÉCNICO	0100	21	4	1	5
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	0100	19	1		1
DIRECTOR TÉCNICO	0100	20	1		1
DIRECTOR FINANCIERO	0100	19	1		1
DIRECTOR TERRITORIAL	0042	17	5		5
ASESOR	1020	18	4		4
ASESOR	1020	16	1	1	2
ASESOR	1020	15	1		1
ASESOR	1020	14	8	1	9
ASESOR	1020	12	9	9	18
ASESOR	1020	11	1	1	2
ASESOR	1020	10	5	3	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23		4	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	7	13	20
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	3		3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	8	281	289
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	35		35
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	18	30	48
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	18		18
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	24		24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	9	73	82
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	24	48	72
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	1	29	30
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01		145	145
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	8		8
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	8		8
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	6	40	46
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	4		4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	8		8
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1	1	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	4		4
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	4		4
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1		1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	5		5
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	10		10
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	4		4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	2		2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	7		7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	3	9	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	11		11
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19	2		2
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	15	5	7	12
<b>TOTAL</b>			<b>293</b>	<b>701</b>	<b>994</b>

## 5.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES.

La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, proveerá los empleos en la planta de personal que se encuentran vacantes de la siguiente manera:

### A. Cargos de libre nombramiento y remoción:

#### 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.

### B. 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:

#### 1. Nombramiento en encargo

Los 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.

#### 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 pueda proveer mediante el encargo de empleados con derechos de carrera.

### 5.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

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 2022, la asignación presupuestal para la Superintendencia es de \$ 95,988,298,000, aprobada mediante la Resolución No. SSPD – 20211000886495 del 30 de diciembre de 2021.

### 6 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*”
- Instructivo para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas mediante la figura de encargo, GH-I-002.