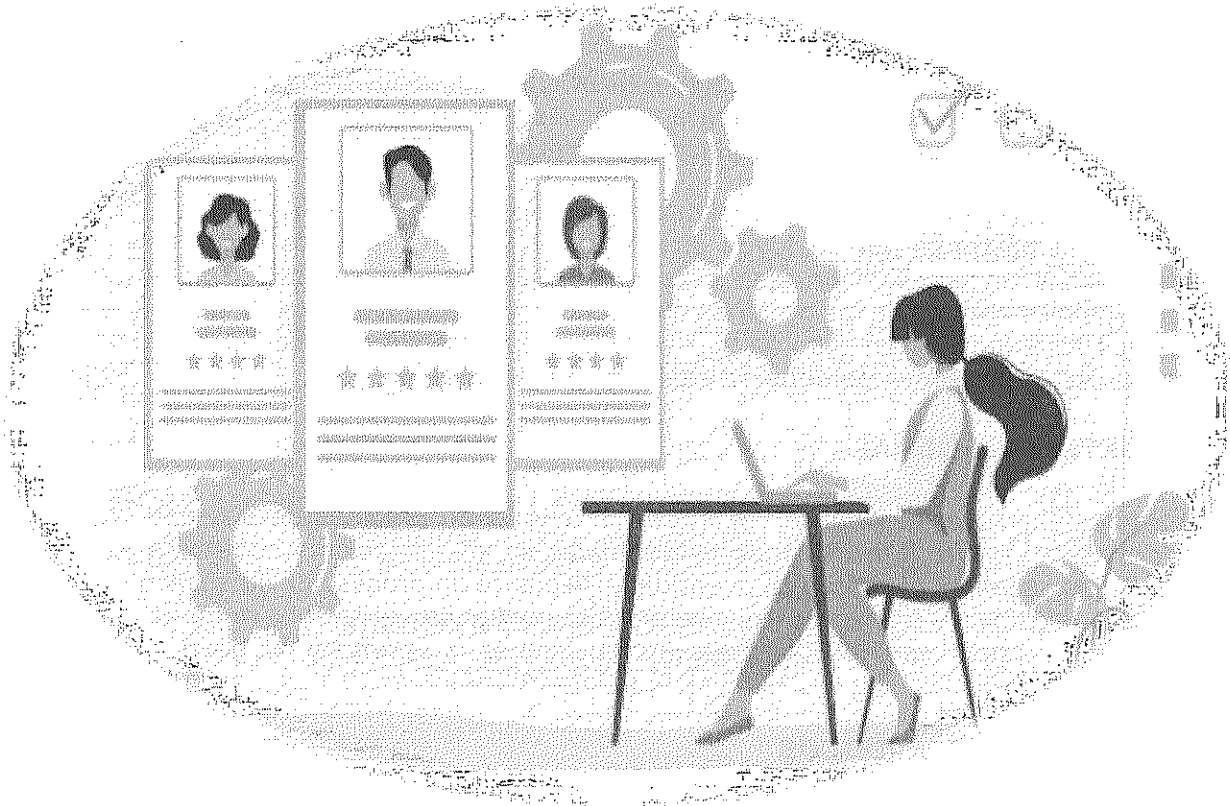


SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA GENERAL

BOGOTÁ
AÑO 2025.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RORTIGUEZ RINCON JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARIA GENERAL

Memorando N°

1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Recursos Humanos debe desarrollar y gestionar el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos de la entidad. Este plan tiene como objetivo identificar y prever las vacantes que puedan surgir a lo largo del año, tomando en cuenta factores como retiros, jubilaciones y otros movimientos de personal. A partir de esta previsión, se debe realizar una estimación presupuestaria que contemple los recursos necesarios para cubrir las vacantes y asegurar que el proceso de selección se ejecute en los plazos establecidos.

La ejecución y el seguimiento de este plan debe realizarse de manera periódica, con informes semestrales que incluyan el estado de las vacantes, los recursos utilizados y los avances en el proceso de selección. Este seguimiento permitirá identificar posibles ajustes en las acciones planificadas y asegurar el cumplimiento de los plazos establecidos. En caso de que se presenten cambios significativos en las necesidades de personal, se deberán realizar ajustes al plan.

2. OBJETIVO GENERAL

Estructurar y desarrollar el Plan de Vacantes y Provisión de Empleos de acuerdo con la normativa vigente, garantizando la identificación, planificación y cobertura oportuna de las vacantes previstas en la entidad, mediante un proceso de selección meritocrático, eficiente y transparente, que permita contar con el talento humano adecuado para cumplir con los objetivos institucionales y optimizar la gestión pública.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y planificar las vacantes previstas en la entidad, considerando las necesidades de personal, retiros y otras causas de vacancia, a fin de establecer un cronograma y presupuesto para la cobertura de las mismas dentro de los plazos establecidos.
- Garantizar la ejecución de un proceso de selección transparente y basado en méritos, mediante la divulgación pública de las vacantes, la aplicación de pruebas objetivas y la evaluación de candidatos conforme a sus competencias y experiencia.
- Realizar seguimiento y control periódico de la ejecución del Plan de Vacantes, mediante la generación de informes sobre el estado de las vacantes cubiertas, los recursos utilizados y los plazos cumplidos, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos y tomar acciones correctivas en caso necesario.

3. ALCANCE

El Plan de Vacantes y Provisión de Empleos abarca la gestión integral de las vacantes dentro de la entidad, desde su identificación y análisis de necesidades hasta la provisión efectiva de los puestos vacantes. Este proceso incluye la evaluación de la planta de personal, la asignación presupuestal para cubrir las vacantes y la ejecución de los procesos de selección, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades. Además,

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RORIGUEZ RINCON	GRUPO RECURSOS HUMANOS
	JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	SECRETARIA GENERAL

Memorando N°

se contempla la provisión de empleos tanto por medio de concursos internos y externos, como por otros mecanismos establecidos según la normativa vigente, asegurando que el talento humano seleccionado se ajuste a los requisitos institucionales y contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

4. DEFINICIONES

- Concurso:** La provisión definitiva de los empleos dentro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa se realizará mediante concurso abierto, conforme al artículo 16 del Decreto Ley 091 de 2007. Este proceso tiene como objetivo evaluar y verificar la aptitud, idoneidad y condiciones de seguridad de los aspirantes, asegurando que sean idóneos para el desempeño de sus funciones.
- Desvinculación o Retiro:** El ciclo laboral de los servidores culmina con la desvinculación o retiro, un tema de relevancia en la modernización del Estado. En contextos de reducción de la planta de personal, la desvinculación puede generar desajustes en la vida personal de los servidores. Además, el retiro por pensión supone una ruptura significativa en la vida laboral del funcionario. Para abordar estas situaciones, se ha implementado el proceso de desvinculación asistida, brindando el apoyo necesario en estos momentos de transición.
- Empleo:** Se refiere al conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias necesarias para llevar a cabo estas actividades. Su propósito es contribuir al cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, garantizando que las necesidades institucionales sean satisfechas eficientemente.
- Encargo:** Según el artículo 53 del Decreto Ley 091 de 2007, los servidores públicos del Sector Defensa, tanto del Sistema Especial de Carrera como del resto del sector, pueden ser encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o realizar tareas relacionadas con la misión y atribuciones del sector. Este encargo tiene como finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que el funcionario habitualmente lleva a cabo en su puesto.
- Evaluación del Desempeño:** Este sistema tiene como objetivo gestionar el desempeño de los servidores públicos, orientándolos hacia la eficacia gestora. La evaluación busca identificar tanto las fortalezas como las debilidades en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, y orientarlas para mejorar los resultados dentro de la entidad.
- Lista de Elegibles:** Es el listado conformado con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, que tiene una vigencia de dos años. Este listado incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso, organizados en estricto orden de mérito, como lo estipula el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015.
- Nombramiento en Período de Prueba:** El nombramiento se realiza para la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, con una duración de seis (6) meses, según lo establecido en el artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015.
- Vacancia Definitiva:** Se refiere a aquellos empleos que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva ocurre cuando el titular del empleo es retirado del servicio por alguna de las causales previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- Vacancia Temporal:** Se trata de un empleo en el cual hay un servidor público titular que posee derechos de carrera administrativa o nombramiento ordinario,

Página 3 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RÓRIGUEZ RINCÓN JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARIA GENERAL

Memorando N°

pero que se encuentra en alguna de las situaciones administrativas establecidas por la ley, como licencias, encargos, comisiones o ascensos.

- **Vinculación:** Tiene como objetivo identificar y seleccionar a los candidatos más idóneos para cubrir las vacantes disponibles, basándose en los principios del servicio público, las necesidades de la entidad y los requisitos específicos de cada cargo.
- **Transparencia:** conjunto de principios y prácticas que buscan asegurar la claridad y el acceso público a la información relacionada con la gestión pública, en especial en los procesos de selección y contratación de servidores públicos.
- **Merito:** en la normativa de la DAFP implica seleccionar, nombrar y promover a los servidores públicos basándose en su competencia, desempeño y calificaciones, de manera que el sistema sea justo y promueva la eficiencia en la administración pública.

5. MARCO NORMATIVO

Nº	NORMATIVA	TEMA
1	Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
2	Ley 091 de 2007	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal
3	Decreto 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento e Civil para el cumplimiento de sus funciones
4	Decreto 4171 de 2007	Por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de Empleados Públicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan otras disposiciones
5	Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
6	Decreto 092 de 2007	Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa
7	Decreto 1787 de 2012	Por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
8	Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
9	Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
10	Decreto 498 de 2020	por la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
11	Resolución N°20143100099857 de 2015	Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
12	Acuerdo 2018000002756 de 2018	Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RORIGUEZ RINCON	GRUPO RECURSOS HUMANOS
	JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	SECRETARIA GENERAL

Memorando N°

		de personal perteneciente al sistema de especial de carrera administrativa de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada" Proceso de selección N° 636 de 2018" Sector Defensa
13	Acuerdo 20191000002426 de 2019	Por el cual se modifica el artículo 11 del acuerdo N° 20181000002756 del 19 de julio de 2018, a través del cual se establecieron las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al sistema especial de carrera administrativa de la Superintendencia De Vigilancia Y Seguridad Privada, Proceso de selección N° 636 de 2018-Sector Defensa

6. CONTEXTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, creada por la Ley 62 de 1993 y estructurada mediante los Decretos 2355 de 2006 y 2356 de 2006, es un organismo técnico de carácter nacional, adscrito al Ministerio de Defensa. Otorga la capacidad para ejercer el control, inspección y vigilancia sobre las entidades que prestan servicios de vigilancia y seguridad privada en el país.

De acuerdo con los lineamientos y la normativa vigente, se debe identificar las necesidades de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, tomando en cuenta las vacantes existentes en la planta de personal. Este proceso involucra la verificación de los perfiles de cada empleo, conforme a lo establecido en la Resolución 20143100099857 de 2015, que adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los funcionarios de la entidad.

Una vez determinado el perfil requerido para cada vacante, se procederá al registro de la información correspondiente en la matriz denominada "Planta de Personal", la cual debe ser sometida a un proceso continuo de revisión y actualización, asegurando que se mantenga alineada con las vacantes, los perfiles y las necesidades operativas de cada cargo. Este registro es crucial para la correcta administración del talento humano, garantizando la optimización de los procesos de selección, provisión de empleos y la toma de decisiones estratégicas dentro de la Superintendencia.

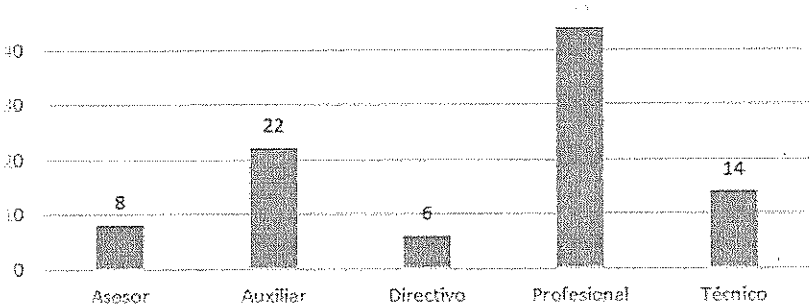
En la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se realizó el concurso de méritos 636 del 2018 del Sector Defensa, en cual se llevaron a concurso 80 empleos de los cuales actualmente se encuentran 62 empleos en carrera administrativa.

El Grupo de Recursos Humanos cuenta con un archivo Excel denominado "Planta de personal", que permite identificar los empleos asignados a la planta global (activos, vacancia definitiva o temporal), los grupos internos de trabajo, tipo de vinculación, nivel, código y grado. A partir de esta información, se generan reportes detallados sobre el estado actual de la planta de personal, como se evidencia a continuación:

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RÓRIGUEZ RINCÓN JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARÍA GENERAL

Memorando N°

PLANTA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA		
EMPLEO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Directivo	6	6%
Asesor	8	9%
Profesional	44	47%
Técnico	14	15%
Auxiliar	22	23%
TOTAL	94	100%



Caracterización de la Población: El Grupo de Talento Humano cuenta con una matriz de caracterización que contiene información actualizada de los servidores de la entidad, incluyendo datos personales, laborales y de emergencia. Esta herramienta facilita la toma de decisiones en áreas clave como bienestar, seguridad y salud en el trabajo, así como en la gestión de la movilidad laboral. La matriz se actualiza de manera continua, cada vez que se produce un nuevo ingreso, nombramiento, retiro o cualquier movimiento dentro de la planta de personal.

7. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE 31 DE DICIEMBRE 2024

A 31 de diciembre de 2024 en la planta de personal contaba con los empleos provistos y vacantes descritos en el siguiente cuadro:

PLANTA DE PERSONAL – DICIEMBRE 31 DE 2024						
NIVEL	CARGOS			CLASE DE NOMBRAMIENTO		
	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL	CARRERA	PROVISIONAL	LNR
Directivo	4	2	6			4
Asesor	4	4	8			4
Profesional	43	1	44	33	10	
Técnico	13	1	14	13		
Asistencial	22		22	16	6	
TOTAL	86	8	94	62	16	8

8. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

La Secretaria General a través del Grupo de Recursos Humanos lleva a cabo un análisis de las necesidades de personal, considerando la proyección de empleos y

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RORIGUEZ RINCON JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARIA GENERAL

Memorando N°

tomando en cuenta que, durante el año 2023, se reportaron 17 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma **SIMO** para el Proceso de Selección Defensa 3 que inicio desde la vigencia 2024 y continua en la presente vigencia.

PROCESO DE SELECCIÓN DEFENSA 3	
Nivel	Vacantes
Profesional	12
Técnico	1
Asistencial	4
TOTAL	17

9. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2025 se asignó para gastos de personal el siguiente presupuesto:

CTA-SUBC-OBJG-ORD-SORD	CONCEPTO	PROYECCIÓN DESAGREGACIÓN PRESUPUESTO 2025
01	GASTOS DE PERSONAL	\$ 11.827.000.000
01-01-01-001	FACTORES SALARIALES COMUNES	7.587.000.000,00
01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	\$ 5.593.000.000
01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 519.408.000
01-01-01-001-004	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 40.392.000
01-01-01-001-005	AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 79.200.000
01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	\$ 235.000.000
01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 178.000.000
01-01-01-001-008	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	\$ 75.000.000
01-01-01-001-009	PRIMA DE NAVIDAD	\$ 585.000.000
01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	\$ 282.000.000
01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 2.802.000.000
01-01-02-001	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	\$ 857.000.000
01-01-02-002	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	\$ 620.000.000
01-01-02-003	APORTES DE CESANTIAS	\$ 650.000.000
01-01-02-004	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 285.000.000
01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	\$ 40.000.000
01-01-02-006	APORTES AL ICBF	\$ 210.000.000
01-01-02-007	APORTES AL SENA	\$ 140.000.000
01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 841.000.000
01-01-03-001	PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	\$ 428.000.000
01-01-03-001-001	SUELDO DE VACACIONES	\$ 320.000.000
01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 76.000.000
01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 32.000.000
01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 263.000.000
01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 150.000.000
01-01-04	Otros Gastos de Personal Distribución Previo Concepto DGPPN	\$ 597.000.000

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Como parte de seguimiento del presente plan se da a conocer el cronograma de actividades que se llevara a cabo en la vigencia 2025:

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RORIGUEZ RINCON JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARIA GENERAL

Memorando N°

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
Nº	ACTIVIDAD	PERIODICIDAD ANUAL MES	ENTREGABLE
1	Formulación y aprobación del plan anual de vacantes 2025.	Enero 2025	Acta
2	Desagregación del presupuesto de gastos de personal para la vigencia 2025 de acuerdo a decreto de liquidación del presupuesto General de la Nación, emanado por el Ministerio de Hacienda.	Enero 2025	Archivo de Excel
3	Estructuración de informe de seguimiento	Semestral	Informe firmado por el líder del proceso
4	Actualización planta personal	Mensual	Base De Datos Actualizada
5	Recolección de datos de indicadores	Semestral	Indicadores de medición

11. INDICADOR

Tasa de rotación de personal:

Mide el índice de rotación del personal de la Supervigilancia. Contempla el número de personas vinculadas, las bajas de personal (Despidos y renunciaciones), la Jubilaciones y defunciones.

Formula:

Tasa de rotacion de personal

$$= \frac{\# \text{ de personas que ingresaron a la SVSP} - \# \text{ de personas que se retiraron}}{\frac{\# \text{ de personal activo al inicio del periodo} + \# \text{ de personal activo al final del periodo}}{2}} * 100$$

NOTA: El plan fue presentado en el Comité de Gestión y Desempeño, llevado a cabo el 31 de enero del 2025 y fue aprobado bajo acta N°01 de 2025 por los integrantes del comité.

Proyectó,

Erika Johana Rojas M

ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER
Contratista Grupo Recursos Humanos

Revisó,

Ana Martha Rodriguez Rincon

ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN
Coordinadora Grupo Recursos Humanos

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARIA GENERAL



Supervigilancia

Supervigilancia

Memorando N°

Aprobó,

Juan Diego Angarita Ospina
JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA
Secretario General (E)

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	GRUPO RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RORIGUEZ RINCON JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	GRUPO RECURSOS HUMANOS SECRETARIA GENERAL