

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS



Grupo de Recursos Humanos

BOGOTÁ

AÑO 2024.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVO GENERAL..... 3

2.1. Objetivos Específicos 4

3. ALCANCE..... 4

4. DEFINICIONES..... 4

5. MARCO NORMATIVO 5

6. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL 6

7. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL 7

7.1. Clasificación según la naturaleza de las funciones..... 8

7.2. Distribución de planta por nivel..... 9

9. ACTUALIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL 12

10. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL..... 12

11. PRESUPUESTO..... 13

12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN..... 13

13. INDICADOR..... 14

14. RESPONSABILIDADES Y EVALUACION DEL PLAN 14

Identificador RctTd TdIc m0BI fOH/ 9zJD p9ko V9M=

URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo N°15 de la Ley 909 de 2004, en el que se establece: “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”, la Supervigilancia a través del Grupo de Recursos Humanos de la Secretaría General elabora el Plan Anual de Vacantes.

Así mismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Entidad tiene como meta la gestión de la actualización constante con respecto de los cargos a proveer y las competencias requeridas para el desempeño de los mismos, así como lo necesario para definir los correspondientes lineamientos para el acceso a los empleos, manteniendo como principio fundamental la vinculación por mérito, sobre la base de una provisión oportuna y transparente.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada formula su Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos como uno de los componentes del Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2024, lo cual contribuye a la identificación de necesidades del servicio a cubrir mediante la vinculación de personal y a determinar los costos presupuestales requeridos, con el fin de contar con el recurso humano idóneo y suficiente que desarrolle las funciones asignadas, contenidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos que conforman la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, documento que establece los perfiles, requisitos, funciones y competencias de los empleos de su planta de personal.

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a los procesos misionales o de apoyo.

Por lo anterior, y con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones vigentes, se hace necesario actualizar la información relacionada con la vacancia temporal y definitiva, de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada acorde con las directrices internas y del Gobierno Nacional y en aras de garantizar la eficiente gestión de las acciones de la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la cantidad de empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal, con la provisión de empleos por medio de las modalidades de encargos y/o Provisionalidad, lo anterior, identificando la situación de la planta de personal y realizar una debida planeación para las vinculaciones que se van a surtir en la siguiente vigencia 2024, teniendo en cuenta los recursos presupuestales aprobados para gastos de personal.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

2.1. Objetivos Específicos

- Proyectar la provisión presupuestal y los rubros correspondientes a gastos de personal conforme a las necesidades de la Planta de Personal para garantizar la provisión de los recursos para la vigencia 2024.
- Mantener actualizada la información de los empleos vacantes y sus perfiles a través de las bases de datos del Grupo de Recursos Humanos para el análisis e informes correspondientes.

3. ALCANCE

Inicia con la firmeza del empleo que se emite mediante acto administrativo en la lista de elegibles y termina con la provisión del empleo del concurso 636 del sector Defensa. Así mismo, se evalúan las vacantes existentes dentro de la planta global de la entidad para surtir el proceso de provisión.

4. DEFINICIONES

Concurso: La provisión definitiva de los empleos pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa se hará por concurso abierto, el cual tendrá por objeto establecer y comprobar la aptitud, idoneidad y condiciones de seguridad de los aspirantes (artículo 16 del Decreto Ley 091 de 2007).

Desvinculación o retiro: Ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Los servidores públicos del Sector Defensa, pertenezcan o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, podrán, mediante acto administrativo, ser encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o para realizar actividades relacionadas directa o indirectamente con la Misión y las atribuciones del sector o que tengan por finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que habitualmente le corresponderían al funcionario en desarrollo de sus funciones. (artículo 53 del Decreto Ley 091 de 2007).

Evaluación del Desempeño: la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Lista de Elegibles: Es la 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).

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Vacancia Definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Vacancia Temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

Vinculación: Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo.

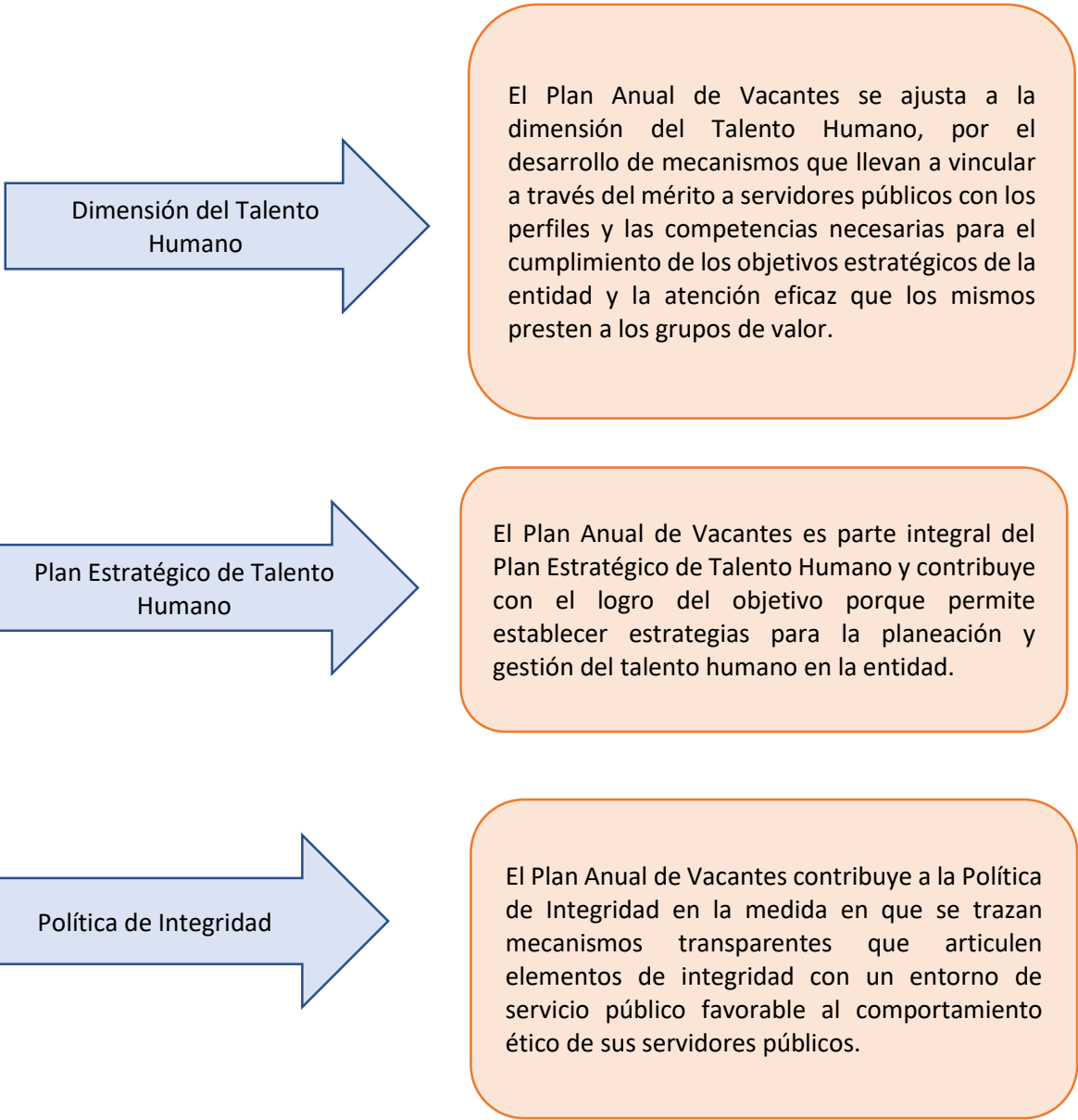
5. MARCO NORMATIVO

- A. **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”.
- B. **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”.
- C. **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”.
- D. **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”.
- E. **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”.
- F. **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”.
- G. **Decreto 1787 de 2012** “Por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”.
- H. **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- I. **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”.
- J. **Decreto 498 de 2020** “por la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- K. **Resolución N°20143100099857 de 2015** “Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

- L. 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 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”.
- M. 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. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL



	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

7. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Superintendencia de Vigilancia, creada por la Ley 62 de 1993 y estructurada mediante Decreto 2355 de 2006 y el decreto 2356 de 2006; es un organismo del orden nacional de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Defensa, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, por medio de la cual el Presidente de la Republica ejerce el control, inspección y vigilancia de las entidades que prestan servicios de vigilancia y seguridad privada.

Atendiendo los lineamientos y la normativa vigente, identifica las necesidades de personal, teniendo en cuenta los empleos vacantes de la planta de personal verifica los perfiles de cada empleo, de conformidad con la Resolución 20143100099857 de 2015, “Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”, y realiza el registro de la información en la matriz denominada “Planta de personal”, la cual es revisada y actualizada permanentemente.

A continuación, se describe la Planta de Personal de la entidad:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1-2	25	1	Libre Nombramiento y remoción
Superintendentes Delegados	1-2	23	2	Libre Nombramiento y remoción
Secretario General	1-2	23	1	Libre Nombramiento y remoción
Jefes de Oficina Sector Defensa	1-4	16	2	Libre Nombramiento y remoción
Jefes de Oficina Sector Defensa	2-1	28	2	Libre Nombramiento y remoción
Asesor del Sector Defensa	2-2	26	5	Libre Nombramiento y remoción
Asesor del Sector Defensa	2-2	24	1	Libre Nombramiento y remoción
Profesional del Sector Defensa	3-1	19	10	Carrera Administrativa
Profesional del Sector Defensa	3-1	16	14	Carrera Administrativa
Profesional del Sector Defensa	3-1	10	10	Carrera Administrativa
Profesional del Sector Defensa	3-1	8	10	Carrera Administrativa
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	31	3	Carrera Administrativa
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26	10	Carrera Administrativa
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	24	1	Carrera Administrativa

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	28	1	Carrera Administrativa
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	26	19	Carrera Administrativa
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	13	2	Carrera Administrativa
TOTAL			94 empleos	

7.1. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- A. **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- B. **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- C. **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- D. **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- E. **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Identificador RcdTd TdId m0BI fOH/ 9zJD p9ko V9M=
URL https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

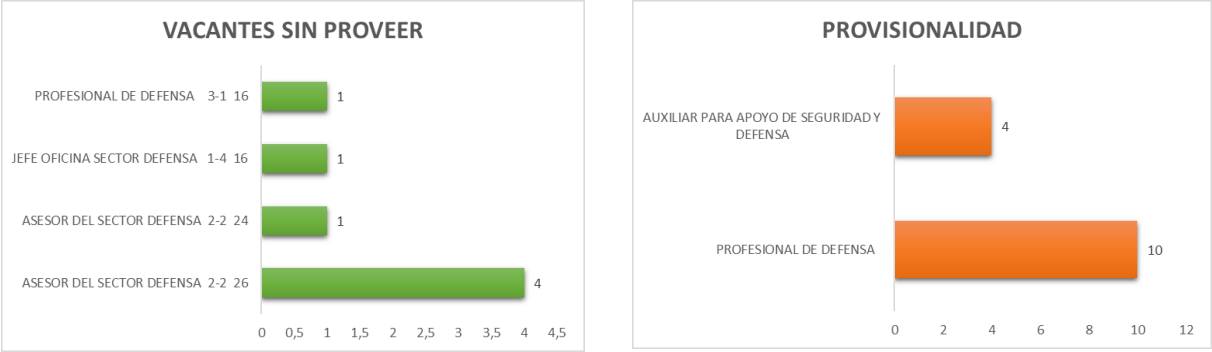
7.2. Distribución de planta por nivel

SECTOR DEFENSA			
SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA			
TIPO DE NOMBRAMIENTO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No	
Empleos de Libre y Nombramiento Remoción	Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1	
	Superintendentes Delegados	2	
	Secretario General	1	
	Jefes de Oficina Sector Defensa	3	
	Asesor del Sector Defensa	1	
Carrera Administrativa	Empleos provistos en Carrera Administrativa	65	
Empleos Provisionales	Empleos provistos en Provisionalidad	14	
Empleos en vacancia	Empleos en vacancia	7	
TOTAL DE EMPLEOS		94	



	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

7.3. Vacantes definitivas con corte al 31 de diciembre de 2023



8. Provisión de empleos públicos.

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de provisión de éstas varían dependiendo de la naturaleza del empleo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de Carrera Administrativa

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, 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, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos.

En términos generales y 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en dicha ley.

Este tipo de vinculación, lo designa la Alta Gerencia, se obtiene las hojas de vida de los aspirantes, cuyo ejercicio implica especial confianza del grupo Directivo en especial del señor Superintendente.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Los documentos que soportan la hoja de vida, así como la formación profesional y la experiencia requerida por el respectivo perfil en el Manual Específico de Funciones se envían a la Función Pública para la respectiva valoración de competencias.

Una vez obtenidos los resultados estos junto con los mismos documentos anteriormente mencionados se envían al Ministerio de Defensa, donde se hacen la respectiva valoración de cumplimiento de perfil, así mismo dan el aval correspondiente por medio de comunicación interna a la Presidencia de la Republica para continuar con el trámite de publicación, para lo cual, la persona encargada del proceso de selección y vinculación, debe ingresar a la página de la Presidencia de la República y registrar la hoja de vida, junto con los respectivos soportes allí solicitados, entre ellos:

- ✓ Formación profesional, estado (culminado o en proceso) y la fecha de grado.
- ✓ Experiencia Laboral, donde se registra el nombre de la Entidad, fecha de ingreso, fecha de retiro y cargo.
- ✓ Antecedentes Policía, Procuraduría y Contraloría, más resultados de las pruebas de competencias.
- ✓ Hoja de vida de la Función Pública con espacios personales sin mencionar.

Una vez aprobada y publicada la hoja de vida por Presidencia se procede a realizar la correspondiente vinculación a la Entidad pasados tres días hábiles.

En este sentido, los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Nombramiento por Encargo.

De conformidad con lo expuesto el encargo conlleva la designación temporal a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Esto significa, que el empleado desempeñará simultáneamente las funciones del cargo para el cual fue designado mediante encargo y las del empleo del cual es titular; o únicamente desempeñará las funciones del cargo para el cual fue designado en encargo; en ambos eventos el encargo procede mediante acto administrativo del nominador.

Reubicación.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017:

“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”.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Nombramiento en Provisionalidad

Nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue no fue seleccionado mediante el sistema de mérito y siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

9. ACTUALIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

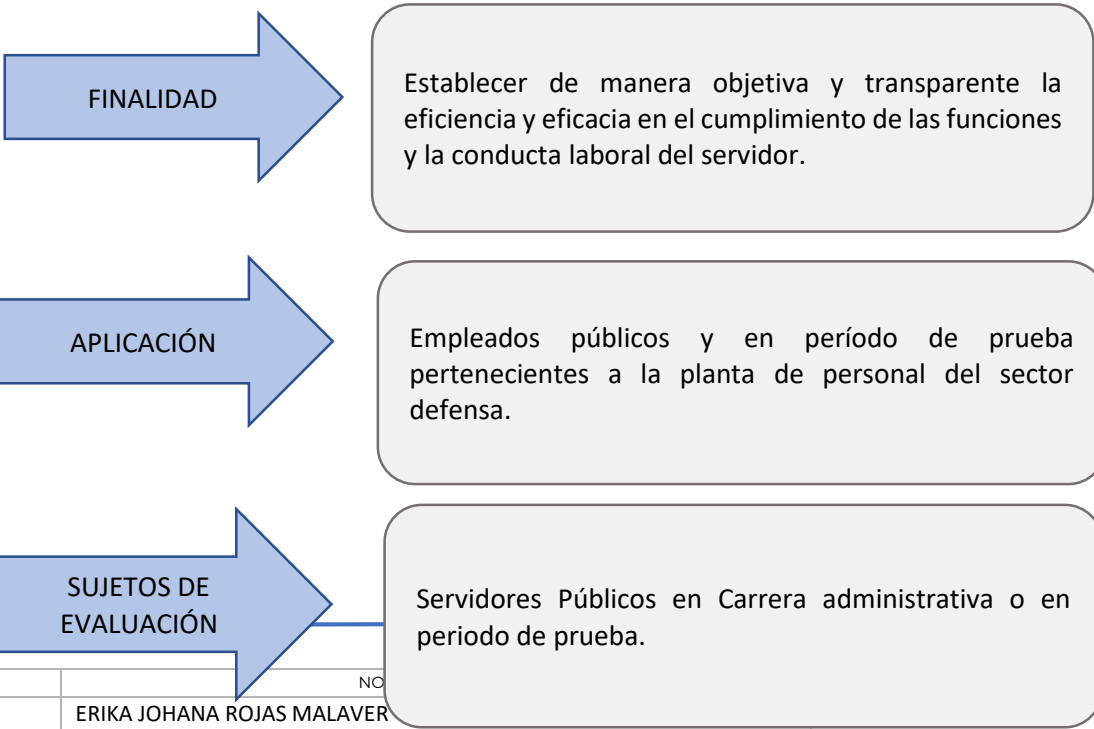
A la fecha La planta global de la Supervigilancia se actualiza de forma mensual atendiendo las diferentes situaciones y novedades administrativas (vinculaciones desvinculaciones y reubicaciones) y para su consulta se encuentra disponible en la carpeta de Planta en el servidor de la entidad.

10. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

El Ministerio de Defensa mediante Resolución No. 4783 del 17 de mayo del 2022, aprobó el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados con derechos de carrera administrativa y en período de prueba de las entidades del sector defensa.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante Resolución N°2022--0034247 del 31 de mayo de 2022, adoptó el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados con derechos de carrera administrativa y en período de prueba de las Entidades del Sector Defensa aprobado mediante Resolución No. 4783 del 17 de mayo del 2022 por el Ministerio de Defensa, con lo cual se pretende valorar el mérito de manera objetiva, teniendo en cuenta las competencias, habilidades, aptitudes, actitudes y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores de la Supervigilancia.

El modelo propio de evaluación del desempeño propuesto se basa en la Gestión del talento humano por competencias, cuyas generalidades son:



Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	NO
Revisó y Aprobó		

11. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2024 se asignó para gastos de personal el siguiente presupuesto:

Sueldo Básico	\$ 4.562.903.000
Prima Técnica Salarial	\$ 546.197.000
Subsidio de alimentación	\$30.992.000
Auxilio de Transporte	\$35.779.000
Prima de servicios	\$254.659.000
Bonificación por servicios prestados	\$168.216.000
Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$58.950.000
Prima de navidad	\$577.232.000
Prima de vacaciones	\$277.072.000
Aportes a la seguridad social en pensiones	\$662.521.000
Aportes a la seguridad social en salud	\$469.285.000
Auxilio de cesantías	\$ 594.898.000
Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 249.644.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 36.600.000
Aportes al ICBF	\$ 187.231.000
Aportes al SENA	\$ 124.821.000
Vacaciones	\$ 669.624.000
Indemnización por vacaciones	\$ 154.105.000
Bonificación especial de recreación	\$ 52.034.000
Prima técnica no salarias	\$ 232.306.000
Prima de coordinación	\$ 186.931.000
Total Presupuesto	\$10.132.000.000

12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas. En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral

El presente Plan será evaluado de manera semestral en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Anual de Vacantes.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
ACTIVIDAD	PERIODICIDAD/ANUAL MES	ENTREGABLE
Formulación y aprobación del plan anual de vacantes 2023.	Enero	Acta

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Estructuración de informe de seguimiento de	Semestral	Informe firmado por el líder del proceso
Actualización planta personal	Mensual	Base De Datos Actualizada
Recolección de datos de indicadores	Semestral	Indicadores de medición
Desagregación del presupuesto de gastos de personal para la vigencia 2023 de acuerdo a decreto de liquidación del presupuesto General de la Nación, emanado por el Ministerio de Hacienda.	Diciembre	Archivo de Excel

13. 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

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

14. RESPONSABILIDADES Y EVALUACION DEL PLAN

- ✓ El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Coordinador del Talento Humano o quien haga sus veces.
- ✓ El responsable de la operación de la nómina y ejecución del presupuesto.
- ✓ El Administrador de planta quien mantendrá actualizada la caracterización y planta global de servidores públicos de acuerdo con los movimientos efectuados
- ✓ El profesional que atiende el proceso de selección vinculación y retiro.
- ✓ Profesional en derecho quien actualizará la normativa correspondiente.
- ✓ La evaluación del presente Plan se realizará en el mes de diciembre a través del informe que entregue el profesional responsable del plan y el encargado de la ejecución presupuestal de la dependencia.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		

Vo.bo.

ALDEMAR RUEDA ROA
Coordinador Grupo de Recursos Humanos

Proyectó:
ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER
Recursos Humanos- Contratista

Identificador RcdTdTdc m0BI fOH/ 9zJD p9ko V9M=
URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>



Firmado digitalmente: ALDEMAR RUEDA ROA
COORDINADOR DEL GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	ERIKA JOHANA ROJAS MALAVER	
Revisó y Aprobó		