



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Grupo de Recursos Humanos

BOGOTA ENERO 2022

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. METODOLOGÍA	4
5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA	4
6. ANALISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS	6
6.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	6
6.2 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	6
6.3 SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL	6
7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	7
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	8

1. INTRODUCCION

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2022, Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Recursos Humanos dirige sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente. Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017). Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Supervigilancia.

2. OBJETIVO

Proveer los cargos vacantes de la Planta de Personal del Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada durante la vigencia 2022, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a la fecha y acorde con la distribución de la planta determinada y al proceso de carrera administrativa que se encuentra en curso.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos aplica para todos los Servidores Públicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

4. METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos de la Supervigilancia para la vigencia 2022, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Así mismo, se debe tener en cuenta el proceso de carrera administrativa llevado a cabo en el sector Defensa, en donde se ofertaron 80 vacantes de la planta de personal de la entidad.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

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



La seguridad
es de todos

Mindefensa



DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1-2	25	1
Superintendentes Delegados	1-2	23	2
Secretario General	1-2	22	1
Jefes de Oficina Sector Defensa	1-4	16	2
Jefe oficina Asesora Sector Defensa	2-1	28	2
Asesor del Sector Defensa	2-2	26	5
Asesor del Sector Defensa	2-2	24	1
Profesional del Sector Defensa	3-1	19	10
Profesional del Sector Defensa	3-1	16	14
Profesional del Sector Defensa	3-1	10	10
Profesional del Sector Defensa	3-1	8	10
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	31	3
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26	10
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	24	1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	28	1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	26	19
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	13	2
TOTALES			94

6. ANALISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015.

6.2 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Para la vigencia 2022, la convocatoria **624 de 2018** correspondiente a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada realizará el nombramiento en periodo de prueba de la lista de elegibles de los 80 cargos a proveer mediante concurso elaborado por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. Una vez se surta dicho periodo la Supervigilancia realizará la respectiva evaluación de desempeño la cual determinará la continuidad del servidor. Lo anterior de acuerdo a lo establecido por el Decreto **1083 de 2018** modificado el Decreto **648 de 2017**.

6.3 SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

El plan anual de vacantes y previsión establece el seguimiento que el Grupo de Recursos Humanos realiza el seguimiento al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, las cuales hacen parte integral de la base de datos de la planta de personal y se evidencian así:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** El Grupo de Recursos Humanos cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que maneja el aplicativo de nómina que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.
- **Caracterización de la población de Función Pública:** El Grupo de Recursos Humanos administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.
- **Proyecciones De Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso O Jubilación:**
El Grupo de Recursos Humanos de la Supervigilancia, teniendo en consideración la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, analizará en la vigencia las historias laborales de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generará vacantes de empleos. De igual manera, se analizarán las historias laborales de los funcionarios que por edad y semanas de cotización cumplen con los requisitos para obtener la pensión con la finalidad de orientarlos en el procedimiento a seguir. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto, en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA:

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del recurso humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, modificación de funciones, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte el Grupo de Recursos Humanos y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015. Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los empleos que la Supervigilancia reportó a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria y su seguimiento.



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan para el año 2022, se elaborará un informe de evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizará el siguiente indicador:

- ❖ **Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).** Línea base a establecer con el reporte de la vigencia.

Elaboró: Mónica María García
Aprobó: Ángela Poveda Cabezas