

Plan de Previsión de Cargos 2024



_____ 11 de diciembre de 2023 _____

Dirección de Talento Humano

Martha Páez Canencia

Grupo de Vinculación y Administración de Personal

Contenido

	Página
1. Introducción.	3
2. Alcance y Política de Operación	4
3. Objetivo.	4
3.1 Objetivo específico	4
4. Propósito	5
5. Marco Normativo	5
6. Definiciones	8
7. Estructura de la planta	10
8. Análisis de la planta	11
9. Presupuesto	24
10. Plan de Actividades y Acciones	26
13 Gestión y Seguimiento	26
14. Gestión de Riesgos	26

Plan Anual de Previsión de Empleos

1. Introducción

En cumplimiento del artículo 17 de la 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”, se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Así mismo, la entidad deberá mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Superintendencia de Notariado y Registro para la vigencia 2024, se diseñó partiendo del análisis del estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 11 de diciembre de 2023, estableciendo el número de empleos de la planta global y la planta temporal, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

2. Alcance y Política de Operación

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2024. Para el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Grupo de Vinculación y Administración de Personal, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pensión, retiro forzoso por edad máxima para desempeñarse como servidor público, licencias de maternidad, licencias por término superior a 180 días y otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación al normal funcionamiento de un área de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta, de la SNR, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 11 de diciembre de 2024.

3. Objetivo

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que la SNR cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

Garantizar el derecho preferente de encargo para los empleados de carrera administrativa de la Superintendencia de Notariado y Registro cuando se presenten vacantes temporales o definitivas. La Dirección de Talento Humano de acuerdo con los actos administrativos mediante los cuales se estableció la planta de personal de la entidad, podrá determinar las vacantes temporales o definitivas a proveer, las cuales se estudiarán de acuerdo con la prioridad que se determine, teniendo en cuenta las necesidades del servicio detectadas o las necesidades de provisión establecidas por el nominador o por quien él designe.

3.1 Objetivo Específico

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 de la vigencia 2024.

- b) Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso y traslado.
- c) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- d) Determinar los lineamientos y formas de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

4. Propósito

Una vez generada una vacancia (definitiva o temporal) en algún empleo de la planta global de la SNR, en la cual, se determine que es procedente provisionarla mediante la situación administrativa de encargo, se desarrolla el procedimiento establecido en el documento “Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo” proferido en 10 de junio de 2022.

Una vez agotado el procedimiento de encargo y como resultado no sea posible cubrir el total de las vacantes se procede a la provisión de empleos a través del nombramiento en provisionalidad.

5. Marco Normativo

El marco normativo para los empleos que pertenecen a la planta de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro y que hacen o harán parte del Plan Anual de Vacantes estará enmarcado así:

NORMA	TITULO o NOMBRE	ARTICULO
LEY 909 DE 2004 (Septiembre 23)	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Literal b) artículo 15, el cual establece “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”.
LEY 1960 DE 2019 (Junio 27)	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998	Integra

y se dictan otras disposiciones.

DECRETO-LEY 775 DE 2005 (Marzo 17)	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.	Integra
DECRETO 2929 DE 2005 (agosto 25)	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005	Integra
DECRETO 1083 DE 2015 (Mayo 26)	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	“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 2.2.6.3 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”.

DECRETO 648 DE 2017 (Abril 19)	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Integra
DECRETO 612 DE 2018 (Abril 4)	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.	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.
DECRETO 51 DE 2018 (Enero 16)	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009	Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva.
Criterio Unificado de la CNSC del 13 de Agosto de 2019	“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo”	Integra.

Criterio Unificado de la CNSC del 1° de Octubre de 2019	“Derecho a Encargo de los Servidores de Carrera Vinculados a las Plantas de las Superintendencia de la Administración Pública Nacional”	Integra.
Criterio Unificado de la CNSC del 11 de febrero de 2016.	“Provisión de empleos de plantas temporales”	Integra.
Circular 0011 de 2021	“Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)”	
Circular No. 20191000000127 de 2019 (Septiembre 24)	“Por la cual se imparten Instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil”	Integra.
“Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante encargo” (10/06/2022)	Superintendencia de Notariado y Registro	Integra.

6. Definiciones

La provisión de las vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro tendrá en cuenta los siguientes términos:

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 cuatro (4) meses. (Artículo 30 Decreto Ley 775 de 2005).

Nombramiento Provisional: Consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 9 del Decreto 775 de 2005)

Nombramiento Ordinario: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. (Artículo 9 del Decreto 775 de 2005)

Concurso Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley.

La convocatoria debe ser divulgada por medios de comunicación masiva, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

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 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, 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 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)

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 648 de 2017)

7. Estructura de la planta

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

Número de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
Despacho del Superintendente			
1 (Uno)	Superintendente	0030	26
2 (Dos)	Asesor	1020	14
11 (Once)	Asesor	1020	11
2 (Dos)	Secretario Ejecutivo	4210	24
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	18
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	17
Despacho del Superintendente Delegado para el Registro			
1 (Uno)	Superintendente Delegado	0110	23
Despacho del Director Técnico de Registro			
1 (Uno)	Director Técnico	0100	23
Despacho del Superintendente Delegado para el Notariado			
1 (Uno)	Superintendente Delegado	0110	23
Planta Global			
1 (Uno)	Secretario General	0037	23
5 (Cinco)	Director Regional	0042	19
5 (Cinco)	Director de Superintendencia	0105	20
4 (Cuatro)	Jefe de Oficina	0137	20
1 (Uno)	Subdirector	0150	20
35 (Treinta y cinco)	Registrador Principal	0191	20
160 (Ciento sesenta)	Registrador Seccional	0192	10
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	15
35 (Treinta y cinco)	Profesional Especializado	2028	22
94 (Noventa y cuatro)	Profesional Especializado	2028	19
98 (Noventa y ocho)	Profesional Especializado	2028	16
65 (Sesenta y cinco)	Profesional Especializado	2028	14
135 (Ciento treinta y cinco)	Profesional Especializado	2028	12
325 (Trescientos veinticinco)	Profesional Universitario	2044	10
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	08
96 (Noventa y seis)	Profesional Universitario	2044	05
49 (Cuarenta y nueve)	Profesional Universitario	2044	01
54 (Cincuenta y cuatro)	Técnico Administrativo	3124	18

131 (Ciento treinta y uno)	Técnico Administrativo	3124	16
110 (Ciento diez)	Técnico Administrativo	3124	14
43 (Cuarenta y tres)	Técnico Operativo	3132	18
42 (Cuarenta y dos)	Técnico Operativo	3132	16
10 (Diez)	Técnico Operativo	3132	14
5 (Cinco)	Secretario Ejecutivo	4210	24
20 (Veinte)	Secretario Ejecutivo	4210	21
29 (Veintinueve)	Secretario Ejecutivo	4210	19
6 (Seis)	Secretario Ejecutivo	4210	16
3 (Tres)	Secretario Ejecutivo	4210	15
192 (Ciento noventa y dos)	Auxiliar Administrativo	4044	18
256 (Doscientos cincuenta y seis)	Auxiliar Administrativo	4044	16
4 (Cuatro)	Auxiliar Administrativo	4044	14
244 (Doscientos cuarenta y cuatro)	Auxiliar Administrativo	4044	13
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	12
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	11
10 (Díez)	Conductor Mecánico)	4103	19

Planta SNR – Decreto 2724 de 2014.

8. Análisis de la planta de personal.

A continuación, se podrá observar la distribución de la planta de personal por tipo de vinculación.

NIVEL	LNR		C.R		C.A.		PT	
	Provisto	Vte	Provisto	Vte	Provisto	Vte	Provisto	Vte
Directivo	16		190	5	1		1	
Asesor	11						4	1
Profesional					181	2	21	7
Técnico					163	1	8	2
Asistencial	4				150	2	2	1
Total	31		190	5				

LNR=Libre Nombramiento y Remoción

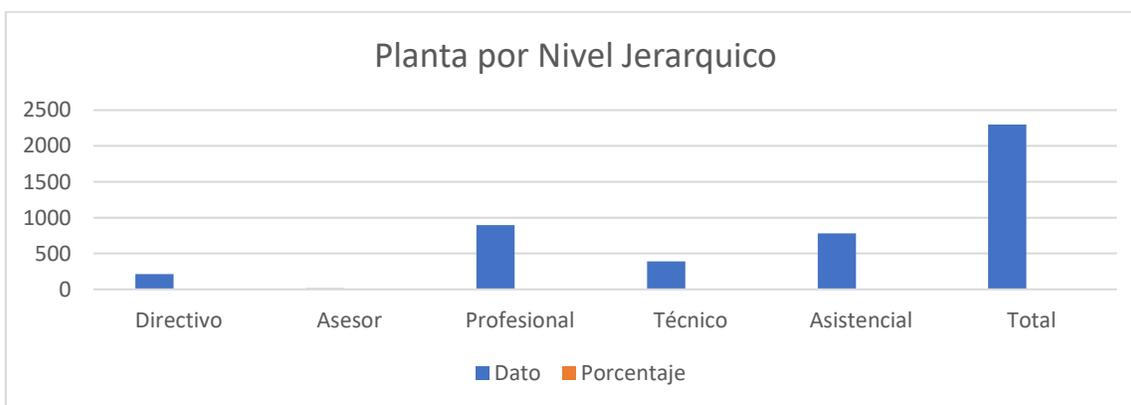
C:R= Carrera Registral

C:A= Carrera Administrativa

PT= Planta Temporal

Planta Global de Personal Provista por nivel jerárquico

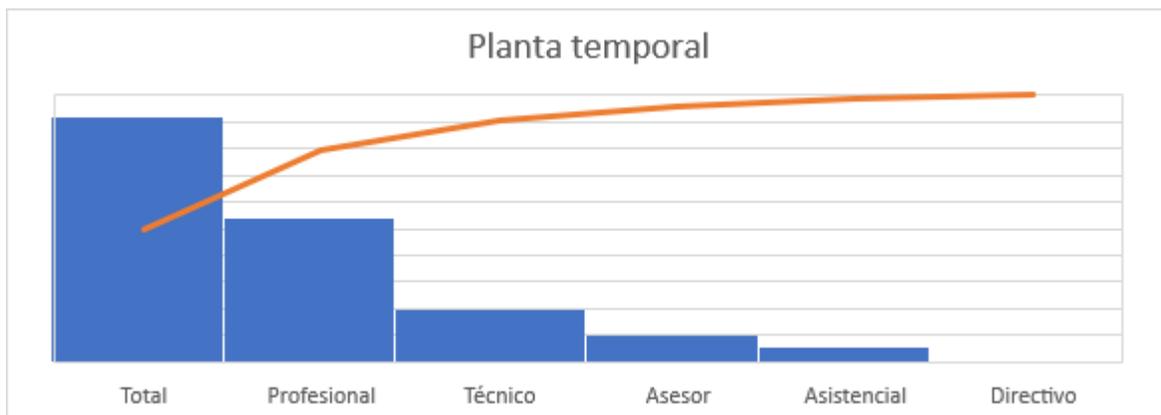
PLANTA GLOBAL	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dato	215	15	898	390	780	2298
%	9.36%	0.65%	39.08%	16.97%	33.94%	100%



De los 2.298 empleos de la planta global de personal, encontramos que el porcentaje más alto de empleos provistos se encuentran en el nivel Profesional (39%), seguido del nivel Asistencial (34%), el nivel Técnico (17%), el nivel Directivo (9%) y finalmente por ser el nivel con menor número de empleos el nivel Asesor (0.65%)

Planta Temporal Provista por nivel jerárquico

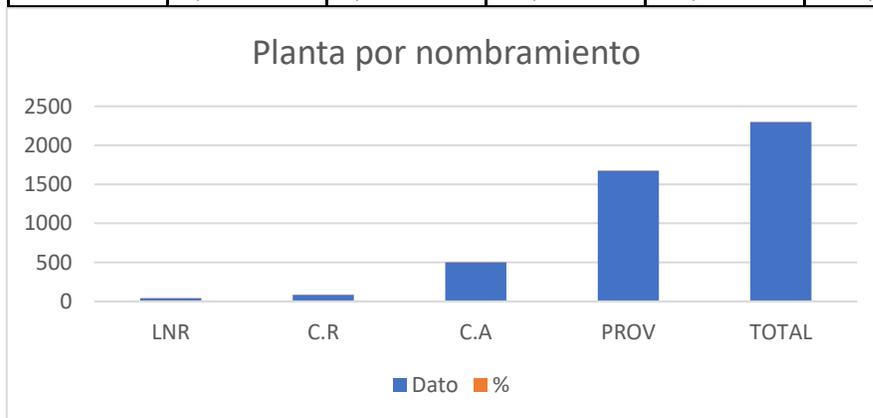
PLANTA TEMPORAL	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dato	1	5	27	10	3	46
%	2,17%	10,87%	58,70%	21,74%	6,52%	100,00%



Por su parte, la planta temporal presenta una dispersión de empleos provistos de: Profesional (59%), seguido del nivel Técnico (2%), el nivel Asesor (11%), el nivel Asistencial (7%) y finalmente el nivel Directivo (2%)

Planta Global de Personal Provista por tipo de nombramiento

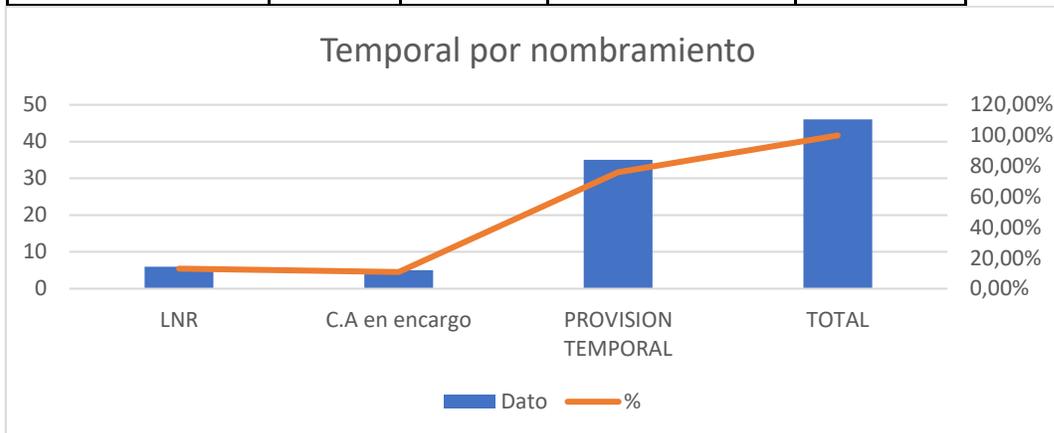
PLANTA GLOBAL	LNR	C.R	C.A	PROV	TOTAL
Dato	39	83	500	1676	2298
%	1,70%	3,61%	21,76%	72,93%	100,00%



De acuerdo el tipo de nombramiento, la planta global se encuentra distribuida así:
 Cargos de Libre Nombramiento y Remoción el 1,7%
 Cargos de Carrera Registral el 3.61%
 Cargos de Carrera Administrativa, provistos con servidores que ostentan derechos de carrera 21.76% y con Nombramientos en Provisionalidad 72.93%

Planta Temporal Provista por tipo de nombramiento

PLANTA TEMPORAL	LNR	C.A en encargo	PROVISION TEMPORAL	TOTAL
Dato	6	5	35	46
%	13,04%	10,87%	76,09%	100,00%



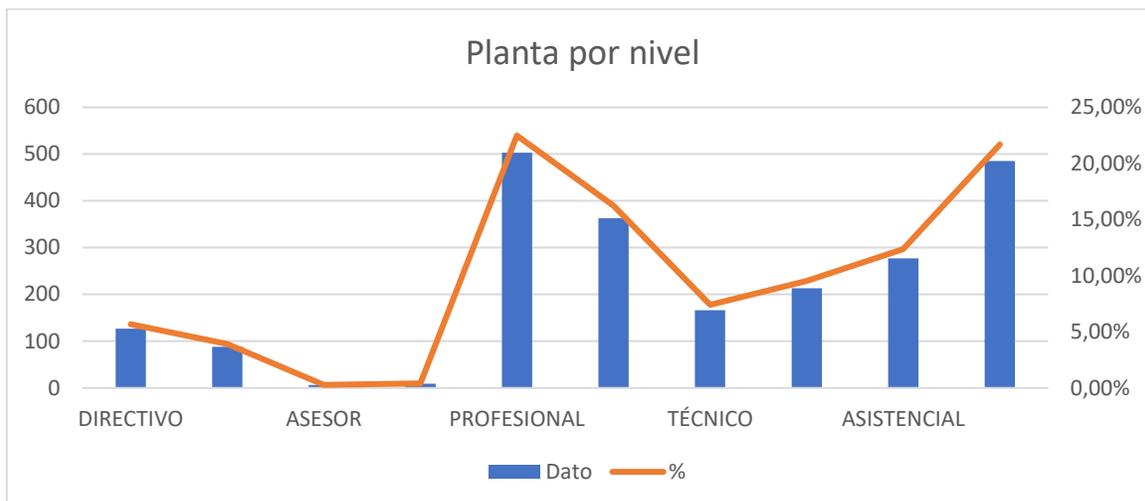
En cuanto a la planta temporal tenemos que:

Cargos de Libre Nombramiento y Remoción el 13%

Cargos provistos mediante encargo de servidores que ostentan derechos de carrera 10.87% y con Nombramientos en Provisionalidad 76.09%

Planta Global de Personal Provista por nivel y género

PLANTA GLOBAL	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TÉCNICO		ASISTENCIAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dato	127	88	6	9	503	363	166	213	277	485
%	5,68%	3,93%	0,27%	0,40%	22,49%	16,23%	7,42%	9,52%	12,38%	21,68%

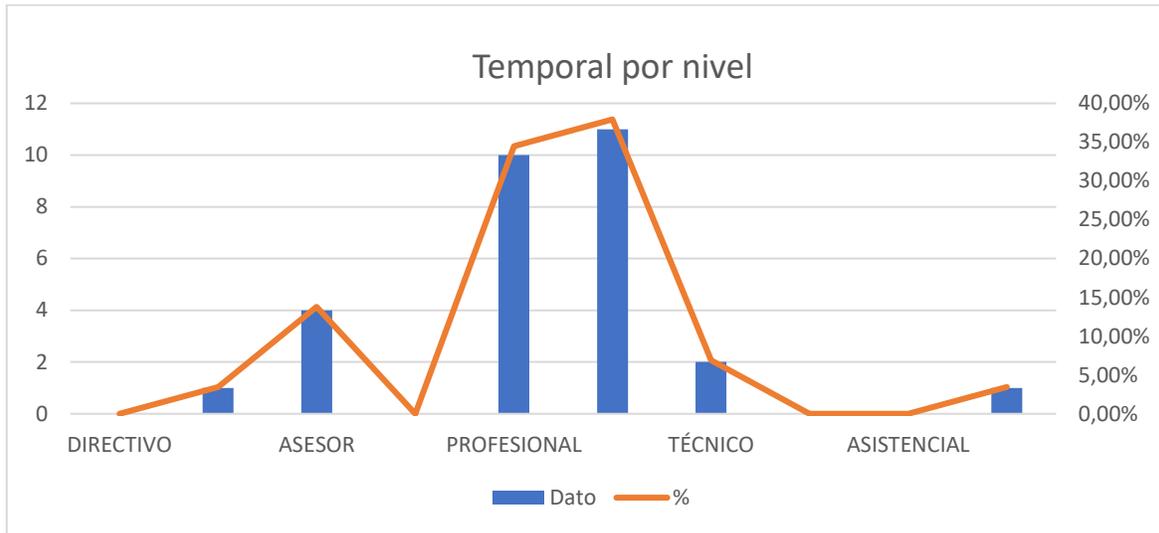


De acuerdo a la distribución, la planta global se encuentra provista en su mayoría por hombres en los niveles Directivo y Profesional, en tanto que, en los niveles Asesor, Técnico y Asistencial la mayoría se encuentra desempeñada por mujeres.

Al reunir el total de servidores, que a diciembre de 2023, se encuentran ocupando un empleo de la planta global, tenemos que las mujeres representan al 52% y los hombres al 48%.

Planta Temporal Provista por nivel y género

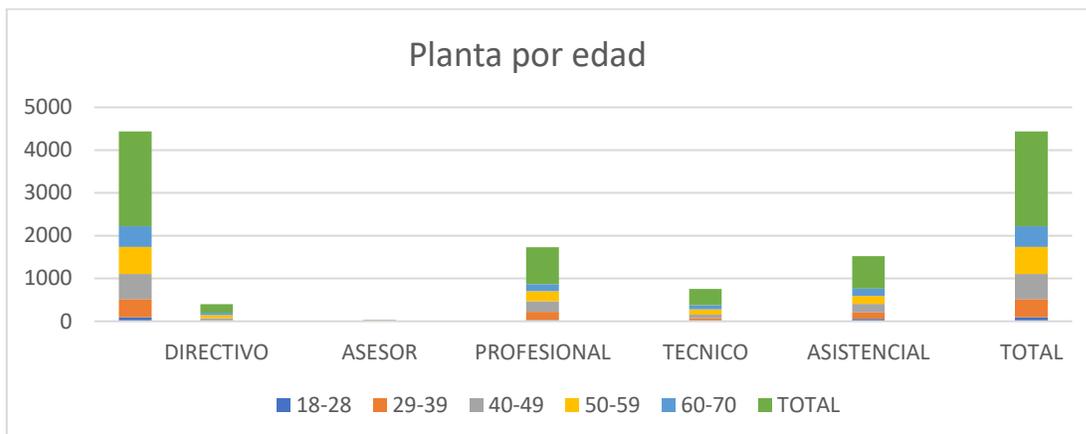
PLANTA TEMPORAL	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TÉCNICO		ASISTENCIAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M
Dato	0	1	4	0	10	11	2	0	0	1
%	0,00%	3,45%	13,79%	0,00%	34,48%	37,93%	6,90%	0,00%	0,00%	3,45%



En la planta temporal se encuentra la distribución así: Nivel Directivo por ser un único empleo ocupado por una mujer, sería la mayoría que representa el 3.45% de los empleos de esta planta, en contraste con el nivel Asesor ocupado por 4 hombres que representan el 13.79% del total de la planta, en el nivel profesional sólo se presenta la variación de una mujer que le significa un mayor porcentaje (37.93% mujeres vs 34.48% hombres), el nivel técnico que se encuentra provisto por dos hombres y que le significa el 6.90%, finalmente, el nivel asistencial donde sólo se encuentra una mujer para el 3.45%.

Planta Global de Personal Provista por edad

PLANTA GLOBAL		18-28	29-39	40-49	50-59	60-70	TOTAL
			91	426	587	632	484
DIRECTIVO	Dato	1	9	62	71	57	200
	%	0,50%	4,50%	31,00%	35,50%	28,50%	100,00%
ASESOR	Dato	0	5	1	6	2	14
	%	0,00%	35,71%	7,14%	42,86%	14,29%	100,00%
PROFESIONAL	Dato	26	193	244	239	164	866
	%	3,00%	22,29%	28,18%	27,60%	18,94%	100,00%
TECNICO	Dato	6	68	82	127	96	379
	%	1,58%	17,94%	21,64%	33,51%	25,33%	100,00%
ASISTENCIAL	Dato	58	151	198	189	165	761
	%	7,62%	19,84%	26,02%	24,84%	21,68%	100,00%
TOTAL		91	426	587	632	484	2220



Como se puede observar, la distribución de la planta global de personal en su gran mayoría se encuentra ocupada por funcionarios entre los 50 y 59 años en los niveles directivo, asesor y técnico, seguido por el rango de 40 a 49 años en los niveles profesional y asistencial. Quienes presentan menores edades, entre 18 y 28 años, corresponden a la menor representación en todos los niveles jerárquicos de la entidad.

Frente a los lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para el caso de la SNR, tenemos que los empleos que no requieren experiencia son los Profesional Universitario grados 01 y 05 y los Auxiliares Administrativos grado 13, distribuidos así:

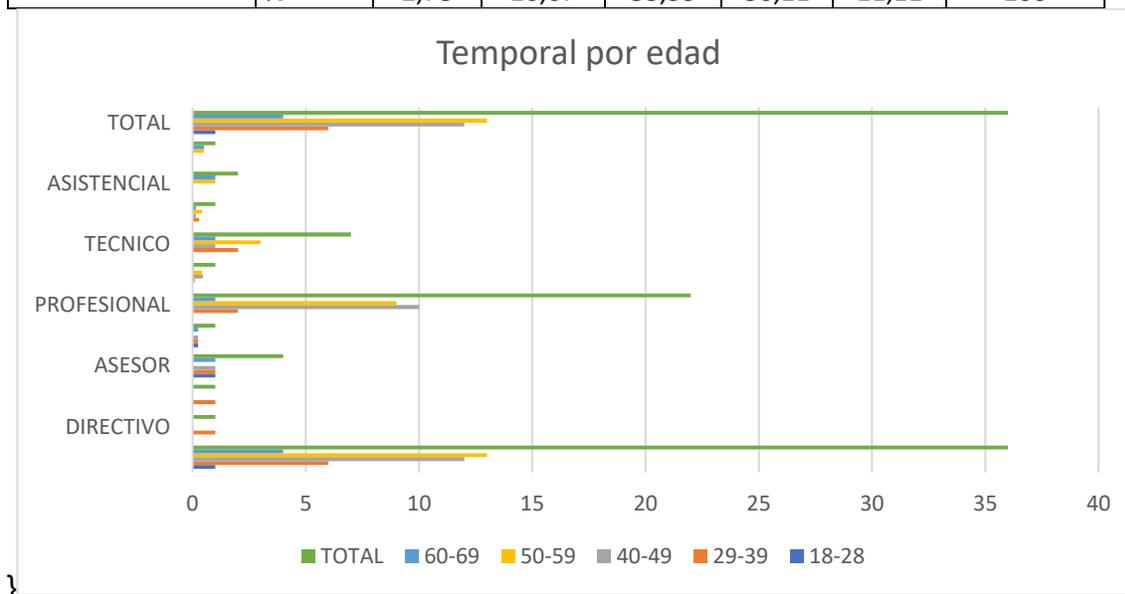
Cargos que No requieren experiencia	Servidores	%
Profesional grados 01 y 05	19	0,83
Asistencial grado 13	22	0,96
Total	41	1,79

Los servidores en edades entre 18 y 28 años vinculados y que no requerían experiencia para ser vinculados representan el 1.79% del total de la planta provista.

Planta Temporal Provista por edad

PLANTA TEMPORAL	18-28	29-39	40-49	50-59	60-69	TOTAL
	1	6	12	13	4	36

DIRECTIVO	Dato	0	1	0	0	0	1
	%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
ASESOR	Dato	1	1	1		1	4
	%	25,00%	25,00%	25,00%	0,00%	25,00%	100,00%
PROFESIONAL	Dato		2	10	9	1	22
	%	0,00%	9,09%	45,45%	40,91%	4,55%	100,00%
TECNICO	Dato		2	1	3	1	7
	%	0,00%	28,57%	14,29%	42,86%	14,29%	100,00%
ASISTENCIAL	Dato				1	1	2
	%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%
TOTAL	Dato	1	6	12	13	4	36
	%	2,78	16,67	33,33	36,11	11,11	100

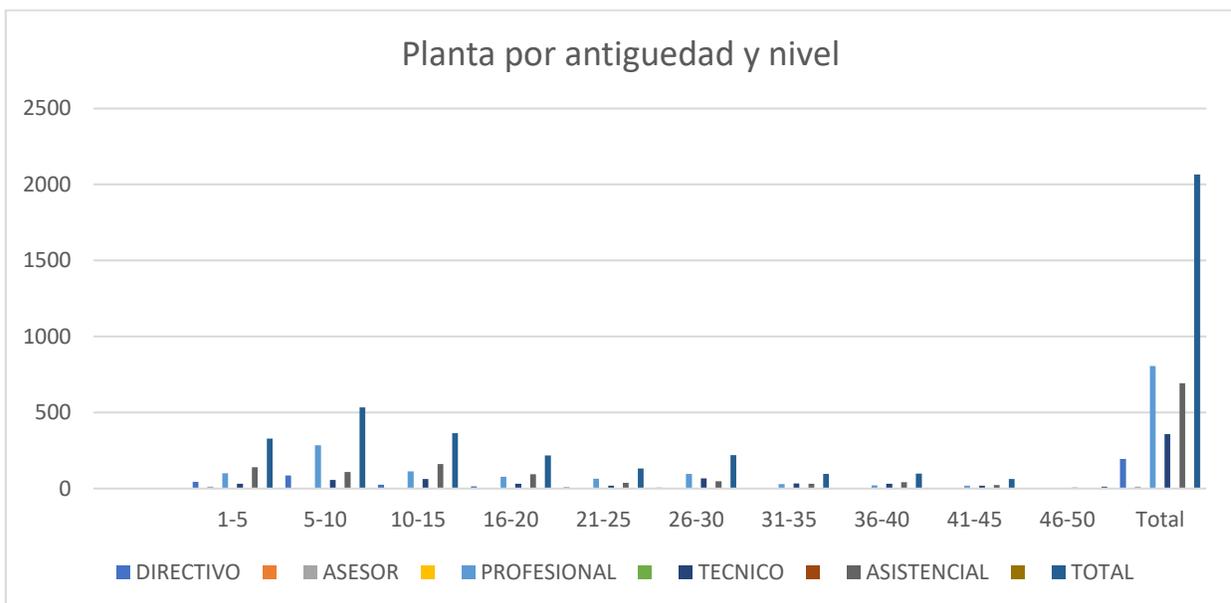


La planta temporal, debido a que es una planta pequeña, 46 empleos, provista actualmente con 36 servidores, la dispersión de edades es muy cercana entre los rangos de 40 a 49 años (33.33%) y de 50 a 59 años (36.11%), la de menor rango es de 18 a 28 años (2.78%).

Planta Global de Personal Provista por nivel y antigüedad en la SNR

PLANTA GLOBAL	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	Total	
DIRECTIVO	Dato	44	85	26	14	9	7	2	5	2	1	195
	%	22,6%	43,6%	13,3%	7,2%	4,6%	3,6%	1,0%	2,6%	1,0%	0,5%	100,0%

ASESOR	Dato	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
PROFESIONAL	Dato	100	284	113	77	65	96	29	21	20	2	807
	%	12,4%	35,2%	14,0%	9,5%	8,1%	11,9%	3,6%	2,6%	2,5%	0,2%	100,0%
TECNICO	Dato	31	56	63	32	19	68	33	32	18	6	358
	%	8,7%	15,6%	17,6%	8,9%	5,3%	19,0%	9,2%	8,9%	5,0%	1,7%	100,0%
ASISTENCIAL	Dato	141	109	162	94	38	49	32	41	23	4	693
	%	20,3%	15,7%	23,4%	13,6%	5,5%	7,1%	4,6%	5,9%	3,3%	0,6%	100,0%
TOTAL		328	534	364	217	131	220	96	99	63	13	2065
	%	15,88	25,86	17,63	10,51	6,34	10,65	4,65	4,79	3,05	0,63	100



Para el caso del nivel directivo tenemos que debido a que los Registradores de Instrumentos Públicos pertenecen a éste, se encuentra una antigüedad promedio de 6 a 10 años, esto con ocasión del último concurso efectuado en 2012 y que la posesión de estos se efectuó en 2013.

El nivel Asesor se encuentra con una antigüedad muy baja, entre 1 y 5 años, debido al cambio de Gobierno en agosto de 2022.

El nivel Profesional presenta su mayor porcentaje en el rango de 6 a 10 años (35%), seguido de quienes llevan entre 11 y 15 años (14%), en tanto que las vinculaciones más recientes, 1 a 5 años corresponden al 12% de la planta global, en contraste

con los más antiguos, de 46 a 50 años, corresponde al menor porcentaje 0.2% y en esta misma distribución se encuentran los servidores antiguos de 31 a 45 años.

En cuanto al nivel Técnico tenemos que el mayor porcentaje se encuentra en quienes suman 26 a 30 años en la SNR (19%) y los que más antigüedad ostentan representan el 1% (entre 46 a 50 años.)

Finalmente, en el nivel Asistencial quienes presentan mayor antigüedad 46 a 50 el 0.6% y los que son mayoría 23.4% se encuentran en el rango de 11 a 15 años de antigüedad.

En conjunto, en su mayoría la planta global tiene una antigüedad de 6 a 10 años (25.86), seguido por quienes reúnen entre 11 y 15 años en la SNR (17.63%) y entre 1 y 5 años (15.88), frente a porcentajes inferiores de quienes tienen entre 46 a 50 años de antigüedad (0.63%), 41 a 45 años de servicio en la entidad (3.05) y 31 a 35 años (4.65%).

Por el carácter de temporal, la planta de Tierras no será objeto de estudio.

Planta Global de Personal - Prepensionados

La caracterización de los prepensionados en la SNR se realiza con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, es decir, el tiempo de servicio (25 años) y edad (mujeres 57 años y hombres 62 años).

Vacantes próximas por edad de jubilación vigencia 2024.

NIVEL	Cumplido	22-24 años	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Directivo	13	1	1							1	1	1		
Asesor														
Profesional	93	20	3					2					1	
Técnico	83	5	1				1							
Asistencial	104	11	3	1		1	2					1		
Total	293	37	8	1		1	3			1	1	2	1	

Como se puede observar 293 funcionarios cuentan con uno de los requisitos para obtener la pensión de jubilación, esto es, la edad (hombre 62 y mujeres 57).

En el mismo cuadro, se relacionaron los funcionarios que llegarán, en la vigencia 2024, a edad de retiro forzoso. Como lo establece la que según la Ley 1821 del 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen, en consecuencia, el cuadro muestra que deberán ser retirados entre enero a diciembre de 2024, un total de 18 servidores.

NIVEL	25 años de servicio cumplidos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Directivo	19							1	1				1
Asesor	0												
Profesional	183					1	1	2	3	2	1	2	2
Técnico	45								1			1	1
Asistencial	48							1	1	1			1
Total	295					1	1	4	6	3	1	3	5

Los funcionarios activos que cumplen con mínimo 25 años de servicio en la SNR son 295, para la vigencia 2024 cumplirán otros 23 servidores más el segundo requisito para ingresar al estatus de prepensión, sin embargo, debido a que no contamos con información sistematizada sobre experiencia previa al ingreso a la planta de la SNR, no es factible determinar el número de servidores con dicho status.

Para la vigencia 2024 es necesario determinar las vacantes temporales con ocasión de las siguientes situaciones administrativas.

Planta Global de Personal - Vacaciones.

De acuerdo con la Circular 499 de 13/12/2023 a más tardar el 20 de diciembre de 2023 se contará con la información de los funcionarios que disfrutarán mínimo un (1) período de vacaciones en la vigencia 2024, por lo que una vez sea consolidada servirá de herramienta para efectuar los trámites necesarios para suplir las vacancias temporales que eviten la afectación del servicio.

Planta Global de Personal - Licencias por maternidad

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. (ar 236 CST y 2.2.5.5.10 Decreto 1083 de 2015), por tal motivo, en la vigencia 2024 se expedirá la Circular que requiera información a las servidoras que se encuentren en estado de gestación para determinar las acciones necesarias que permitan cubrir dichas vacantes por el período de la licencia por maternidad a fin de evitar la afectación en la prestación del servicio.

Planta Global de Personal - Licencias por enfermedad superior a 180 días

El Decreto 1083 de 2015, señala: Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador (ar 2.2.5.5.10)

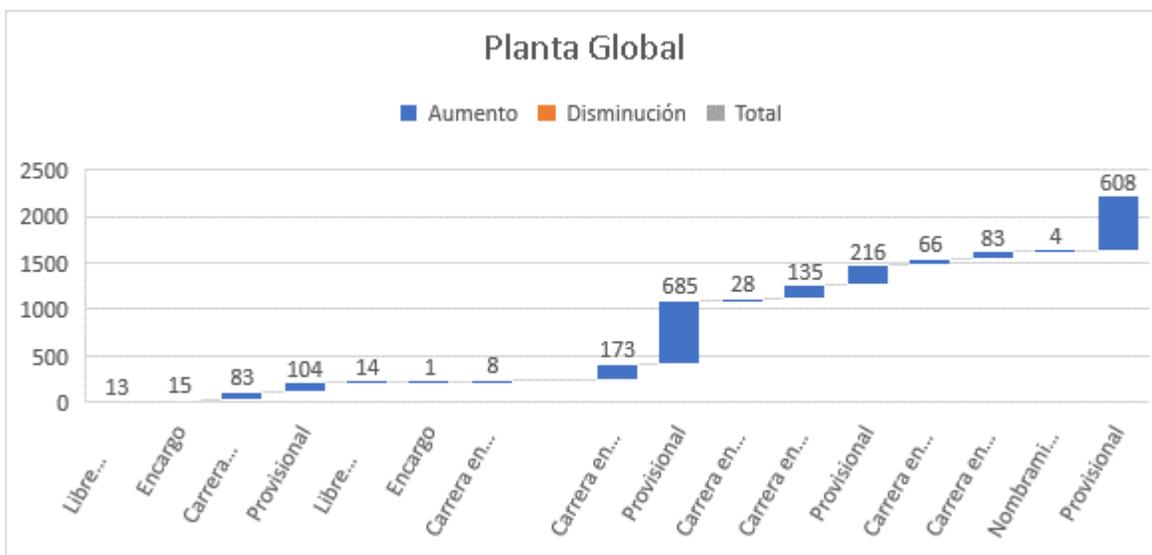
Con ocasión de las licencias por término superior a los 180 días se efectuarán los análisis correspondientes para determinar la viabilidad de efectuar procesos de vinculación, sujetos al reintegro de los titulares, a fin de apoyar los procesos de las dependencias donde se encuentren dicha situación administrativa.

Planta Global de Personal - Valoración del personal actualmente vinculado.

Planta Global de Personal

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	N° SERVIDORES	N° EMPLEOS VACANTES
Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	13	
	Encargo	15	
	Carrera Registral	83	
	Provisional	104	
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	14	
	Encargo	1	
Profesional	Carrera en titularidad	8	2

	Carrera en encargo	173	
	Provisional	685	30
Técnico	Carrera en titularidad	28	1
	Carrera en encargo	135	
	Provisional	216	10
Asistencial	Carrera en titularidad	66	2
	Carrera en encargo	83	
	Nombramiento y remoción	4	
	Provisional	608	17

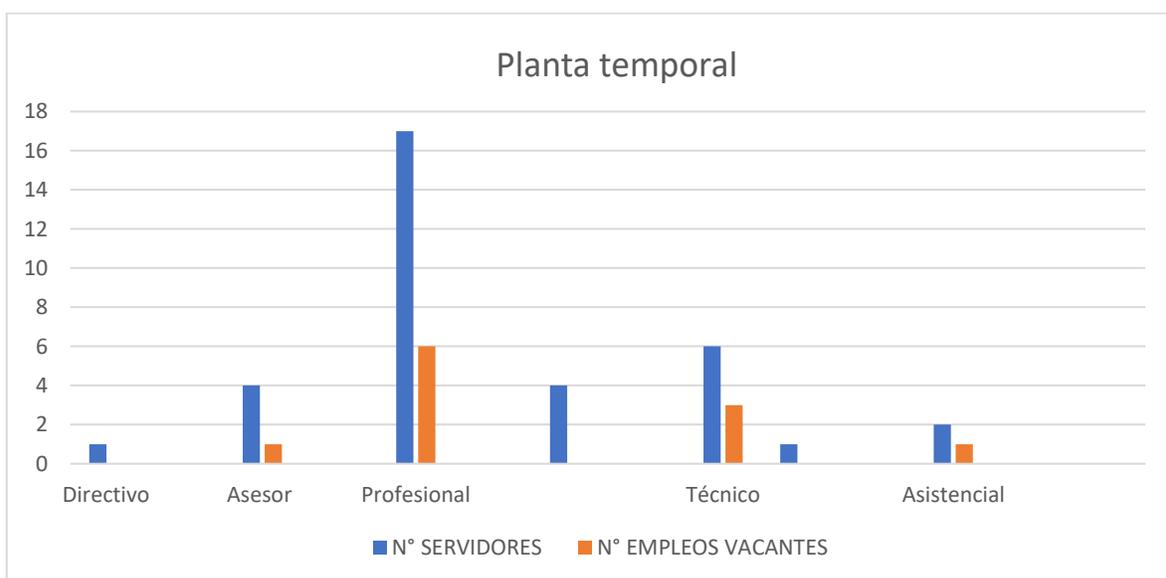


De acuerdo con la tabla, a la fecha (11/12/2023 se presentan 62 empleos en vacancia, distribuidos así: 32 Profesionales, 11 Técnicos y 19 Asistenciales, los cuales serán provistos de acuerdo con los “Lineamientos para la provisión de empleos de carrera administrativa a través de encargo” y en caso de presentarse cargos desiertos se procederá a desarrollar la vinculación desarrollando el procedimiento de nombramiento en provisionalidad.

Planta Temporal de Personal

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	N° SERVIDORES	N° EMPLEOS VACANTES

Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	1	
	Encargo		
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	4	1
	Encargo		
Profesional	Carrera titularidad en	17	6
	Carrera en encargo	4	
	Provisional		
Técnico	Carrera titularidad en	6	3
	Carrera en encargo	1	
	Provisional		
Asistencial	Carrera titularidad en	2	1
	Carrera en encargo		
	Provisional		



A la fecha del presente informe se encuentra en trámite la provisión de un (1) empleo del nivel Asesor, mediante encargo de 3 empleos del nivel Profesional de la planta temporal, por lo que a partir de la vigencia 2024, se efectuará el trámite legal necesario para proveer 4 Profesionales, 3 Técnicos y 1 Asistencial, conforme lo establece el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015.

9. Presupuesto

Se precisa que para cada vigencia se solicita a la Dirección Administrativa y Financiera de la SNR el costo total de los 2.298 empleos que componen la planta global de personal y la planta temporal, en consecuencia, a continuación, se puede observar el costeo de la vigencia 2023, al cual es necesario adicionar el incremento que el Gobierno Nacional determine para los empleos de las entidades del orden nacional.

NIVEL DIRECTIVO			
Superintendente	0030-26	1	480.768.603
Secretario General	0037-23	1	392.796.165
Director Regional	0042-19	5	1.418.904.732
Director Técnico	0100-23	1	392.796.165
Director Superintendencia	0105-20	5	1.347.041.893
Superintendente Delegado	0110-23	2	764.760.792
Jefe Oficina	0137-20	4	1.275.289.114
Subdirector	0150-20	1	279.013.824
Registrador Principal	0191-20	35	10.335.214.751
Registrador Seccional	0192-10	160	26.418.535.163
SUBTOTAL		215	43.105.121.203
NIVEL ASESOR			
Asesor	1020-11	11	2.527.170.890
Asesor	1020-14	2	551.474.759
Asesor	1045-15	2	562.820.427
SUBTOTAL		15	3.641.466.075
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	2028-22	35	7.153.209.911
Profesional Especializado	2028-19	94	16.885.702.148
Profesional Especializado	2028-16	98	13.124.074.085
Profesional Especializado	2028-14	65	7.299.356.496
Profesional Especializado	2028-12	135	12.891.218.572
Profesional Universitario	2044-10	325	28.106.812.197
Profesional Universitario	2044-08	1	97.052.911
Profesional Universitario	2044-05	96	6.730.824.824

Profesional Universitario	2044-01	49	2.663.848.501
SUBTOTAL		898	94.952.099.646
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Administrativo	3124-18	54	4.516.903.077
Técnico Administrativo	3124-16	131	9.295.789.146
Técnico Administrativo	3124-14	110	6.616.709.769
Técnico Operativo	3132-18	43	3.589.582.854
Técnico Operativo	3132-16	42	2.980.329.345
Técnico Operativo	3132-14	10	600.926.508
SUBTOTAL		390	27.600.240.699
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	4210-24	5	479.509.089
Secretario Ejecutivo	4210-21	20	1.071.982.210
Secretario Ejecutivo	4210-19	29	1.826.409.329
Secretario Ejecutivo	4210-16	6	357.142.591
Secretario Ejecutivo	4210-15	3	172.561.706
Auxiliar Administrativo	4044-18	192	11.848.205.266
Auxiliar Administrativo	4044-16	256	15.238.083.869
Auxiliar Administrativo	4044-14	4	224.649.783
Auxiliar Administrativo	4044-13	244	13.475.078.406
Auxiliar Administrativo	4044-12	2	107.773.618
Auxiliar Administrativo	4044-11	2	102.084.773
Conductor Mecánico	4103-19	10	629.796.320
SUBTOTAL		773	45.533.276.959
TIERRA			
Superintendente Delegado	0110-23	1	392.796.165
Asesor	1020-11	5	872.459.851
Profesional Especializado	2028-17	1	138.257.592
Profesional Especializado	2028-19	18	2.952.388.463
Profesional Especializado	2028-20	3	535.929.754
Profesional Universitario	2044-10	5	430.115.674
Técnico Administrativo	3124-16	10	709.602.225
Conductor Mecánico	4103-17	2	121.035.044
Secretario Ejecutivo	4210-24	1	68.501.298
SUBTOTAL		46	6.221.086.067
TOTALES		2.337	221.053.290.649

10. Plan de Actividades y Acciones

La Dirección de Talento Humano pretende desarrollar las siguientes actividades y acciones durante la vigencia 2024:

Actividad			Acción			Tipo de Plan	Nombre del Plan o Estrategia
Código	Descripción	Peso	Código	Descripción	Peso		
	Proveer de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional, las vacantes de carrera administrativa	50%		Actualizar la base de datos de inventario de vacantes.		Decreto 612	04. Plan de Previsión de Recursos Humanos
				Ofertar los cargos vacantes de carrera administrativa a los funcionarios que ostentan derechos de carrera y cumplan los requisitos para ello.			
	Realizar la reubicación de cargos o traslados de personal que por necesidades del servicio, se requiera	25%		Desarrollar comité de traslados.			
				Actualizar la hoja de Excel con la información de traslados de los funcionarios.			
	Proveer mediante nombramiento de supernumerarios las vacantes temporales			Realizar la proyección de los empleos de carrera que quedaran en vacancia temporal en la vigencia 2024.			
				Solicitar el CDP para el nombramiento de supernumerarios.			
				Actualizar el procedimiento de Vinculación con el fin de establecer la modalidad supernumerarios.			
				Nombrar los supernumerarios a que haya lugar.			
	Proveer mediante nombramiento provisional los empleos de la planta temporal de la entidad.	25%		Elaborar los lineamientos para la provision de de los empleos de la planta temporal a través de nombramientos provisionales.			
				Nombrar en provisionalidad los empleos de la planta.			

11. Gestión y Seguimiento

Con el personal de la planta asignado al Grupo de Vinculación y Administración de Personal se realizarán las actividades del plan que se propuso anteriormente.

12. Gestión de Riesgos

El riesgo identificado en desarrollo del Plan de Previsión de cargos es:

“Posibilidad de incumplimiento legal en los requisitos para posesión establecidos en la normatividad vigente”.

A fin de evitar la materialización de este riesgo, se ejecutan las siguientes acciones:

- Verificación del cumplimiento de requisitos del cargo para los funcionarios que van a ingresar a la Entidad de conformidad con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales señalado en la Resolución 00211 del 11 de enero de 2022.
- Se verifica con el formato dispuesto para esto, el check list de cumplimiento de requisitos

- c) Se elabora la certificación de cumplimiento de requisitos por parte de la Directora de Talento Humano, previa la expedición del acto administrativo de nombramiento.
- d) Previo a la posesión del cargo, el funcionario debe diligenciar el formato único de hoja de vida en el aplicativo SIGEPII y aportar sus soportes.