



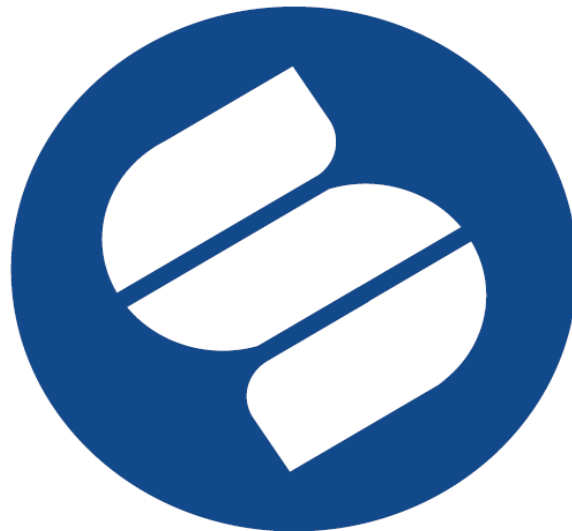
**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES - PAV



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES - PAV

VIGENCIA 2022

Bogotá D.C. Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Introducción | 3 |
| Justificación | 4 |
| Objetivo General..... | 5 |
| Objetivo Específico..... | 6 |
| Alcance | 6 |
| realizará de la siguiente manera: | 7 |
| Marco Normativo | 7 |
| Fases Plan Anual de Empleos Vacantes..... | 9 |
| I. Fase: Caracterización de planta..... | 9 |
| II. Fase: Reporte histórico de vacantes definitivas | 10 |
| III. Fase: Definición de Actividades para la Provisión de Cargos | 12 |
| IV. Fase: Ejecución Proceso de Provisión | 13 |
| V. Fase: Costo estimado para el Proceso de Provisión Definitivo | 14 |
| VI. Fase: Evaluación | 15 |
| Anexos | 15 |



Introducción

La Superintendencia de Sociedades es un organismo técnico, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, mediante el cual el Presidente de la República ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles, así como las facultades que le señala la ley en relación con otros entes, personas jurídicas y personas naturales; de conformidad al Decreto 1736 del 22 de diciembre de 2020.

En este sentido, la Superintendencia de Sociedades para el cumplimiento de sus funciones desarrolla la prestación del servicio a través de la Planta de Personal establecida en el Decreto 1024 del 18 de mayo del 2012 y el Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020, contando con 687 empleos, de los cuales 35 están adscritos al despacho del Superintendente y 652 en la planta global.

Adicionalmente, el Gobierno Nacional mediante Decreto 1381 de 2021 adiciono a la planta global de la Superintendencia de Sociedades 60 nuevos cargos, distribuidos así:

| Número de Cargos | Denominación del empleo | Código | Grado |
|-------------------------------------|------------------------------|--------|-------|
| DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE | | | |
| 3 (Tres) | Asesor | 1020 | 11 |
| PLANTA GLOBAL | | | |
| 1 (Uno) | Director de Superintendencia | 0105 | 19 |
| 4 (Cuatro) | Profesional Universitario | 2044 | 11 |
| 25 (Veinticinco) | Profesional Universitario | 2044 | 07 |
| 23 (Veintitrés) | Profesional Universitario | 2044 | 01 |
| 4 (Cuatro) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 15 |

Dichos empleos estarán con disponibilidad presupuestal a partir del 1° de enero de 2022, de conformidad a la vigencia del Decreto 1381 de 2021, y son el complemento de la expedición del Decreto 1380 del 28 de octubre de 2021 que modificó *“parcialmente el Decreto 1736 de 2020 que modifica la estructura de la Superintendencia de Sociedades y se dictan otras disposiciones”*; en virtud de las funciones asignadas por el artículo 70 de la Ley 2069 de 2020 a la Superintendencia de Sociedades, para optimizar las funciones en materia de supervisión de cámaras de comercio y para garantizar la transferencia de recursos, propone dentro del estudio de rediseño institucional la creación de nueva Dirección dentro de la Delegatura de Supervisión Societaria que permita la



ejecución de las labores de inspección, vigilancia y control de las cámaras de comercio, no sólo en cuanto a su constitución, funcionamiento y administración, sino del ejercicio de su actividad.

La Dirección de Talento Humano además de las funciones establecidas en el Decreto 1736 del 22 de diciembre del 2020, tiene delegadas las funciones establecidas en la Resolución No. 100-000040 del 8 de enero del 2021, en especial la de proyectar y liderar las políticas de gestión de talento humano de la Superintendencia de Sociedades.

En relación con el *Grupo Interno de Trabajo de Administración del Talento Humano*, se señaló en el numeral 93.4 de la Resolución No. 100-000040 del 8 de enero de 2021, la función de definir, ejecutar y evaluar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV, siguiendo la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El *Plan Anual de Empleos Vacantes* es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, donde se relaciona el número y perfil de los empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.¹

Justificación

El Plan Anual de Empleos Vacantes PAV “*constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND)*”²; igualmente coadyuva al Proceso de Gestión del Talento Humano el cual tiene como objeto: Proveer y desarrollar un talento humano competente para garantizar el cumplimiento de la misión y el fortalecimiento institucional, a través de un ambiente laboral que promueva un alto desempeño.

El Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV está establecido en el literal b) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual señala que son funciones de la Unidades de Personal de todas las

¹ Planeación de los Recursos Humanos – Lineamientos de Políticas, Estrategias y Orientaciones para la implementación, Departamento Administrativo de Función Pública –DAFP, Abril de 2015. http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf

² DAFP - Dirección de Empleo Público – Plan Anual de Vacantes del Orden Nacional y Territorial 2019. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Plan_anual_de_vacantes.pdf/c38328b4-47d6-571a-6877-929c55e878b1?t=1562688870726



Entidades, “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.”

Contar un Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV sirve de orientación para el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto-Ley 775 de 2005, Decreto 2929 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y Ley 1960 de 2019, normas que regulan el empleo público y que establecen tácitamente, la manera como deben proveerse los empleos públicos en las Entidades Colombianas.

El Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV para la Superintendencia de Sociedades, permite establecer un proceso adecuado en la provisión de las vacantes de la planta de personal, garantizando el cumplimiento de la misión y el fortalecimiento institucional de Nuestra Entidad.

La Dirección del Talento Humano en aras de dar cumplimiento a su plan anual de vacantes, tiene como propósito para la presente anualidad modificar el manual de funciones con el objetivo que las vacantes que se reporten en la OPEC respondan a sus necesidades y reflejen las funciones que realmente responda a la misión y visión de la Superintendencia, en este sentido luego de la modificación del manual se realizará el cargué de la OPEC de la entidad, que estará compuesta por los cargos reportado a 2021 (330 empleos más los 56 nuevos cargos).

Contando con la caracterización actualizada de la planta de personal, apoyada en un mecanismo de información definido de información idóneo, apoyada con la provisión de empleos, procesos de encargos, y por último la planta de personal actualizada.

En virtud de lo anterior, la Dirección de Talento Humano para la formulación del presente plan, utilizó como insumo lo establecido en el marco de la gestión estratégica y de calidad dentro del proceso a su cargo, atendiendo lo dispuesto en el plan estratégico sectorial, la planeación estratégica institucional, el modelo efr. En ese sentido la formulación contemplo el análisis de resultados de los precitados planes para la vigencia 2021.

Objetivo General

Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad con el fin de construir una cultura de alto rendimiento, y siendo la adecuada para el desempeño de la Misión y de la Visión de la Entidad.



Objetivo Específico

Establecer lineamientos para la correcta ocupación de los empleos con vacancia definitiva de la planta de personal de la Entidad, por medio de los principios de la función pública como la igualdad, el mérito, la moralidad, la eficacia, la economía, la imparcialidad, la transparencia, la celeridad y la publicidad.

Alcance

La Superintendencia de Sociedades de acuerdo con los actos administrativos mediante los cuales se estableció o modificó su planta de personal, determina las vacantes definitivas a proveer y con base en las necesidades del servicio detectadas procede a realizar el cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – **OPEC** correspondiente en la plataforma establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y a adelantar las actividades para la provisión transitoria de dichos empleos en el respeto al derecho preferencial que tienen los empleados de carrera administrativa y eventualmente procede con el nombramiento con carácter provisional.

Para los empleos de carrera administrativa en vacancias definitivas sin listas de elegibles vigentes a la fecha y en vacancias temporales, se aplicará lo establecido en el artículo 24 y 25 de Ley 909 de 2004, en relación con las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

En este orden de ideas, una vez generada una vacancia definitiva en algún empleo de la planta global de la Superintendencia de Sociedades, en la cual, se determine que es procedente provisionarla mediante la situación administrativa del encargo, se realiza el respectivo “estudio para acceder a un encargo” en las siguientes condiciones:

- Distribuidas, ofertadas y ubicadas conforme a las necesidades del servicio que establezca la administración, para la correcta prestación del servicio, el desarrollo de la misión y visión de la Entidad, y
- Ofertadas y ubicadas donde se generen las vacantes definitivas, que correspondan a la correcta prestación del servicio, misión y visión de la Superintendencia.

El Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV, igualmente permite garantizar el derecho preferente³ de encargo para los empleados de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades cuando se presenten vacantes definitivas o temporales.

³ Derecho Preferente, en el sentido del cumplimiento de las condiciones señaladas en el nuevo texto del párrafo primero del artículo 24 de Ley 909 de 2004, modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019.



De conformidad con la modificación del manual de funciones del año 2022, se solicitará autorización a la CNCS para desmontar toda la OPEC del año 2021, y el cargue de los 330 empleos, con el propósito de actualizar las vacantes definitivas al nuevo manual de funciones e incluir los 56 cargos de carrera para el proyecto de cámaras y comercio, para un total a reportar de 386 vacantes en empleos de carrera para la presente anualidad este trabajo se realizará de la siguiente manera:

| | |
|------------|----|
| Febrero | 39 |
| Marzo | 39 |
| Abril | 39 |
| Mayo | 39 |
| Junio | 39 |
| Julio | 39 |
| Agosto | 39 |
| Septiembre | 39 |
| Octubre | 39 |
| Noviembre | 35 |

Marco Normativo

El marco normativo para los empleos que pertenecen a la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y que hacen o harán parte del Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV 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 y se dictan otras disposiciones. | Integral |



| NORMA | TITULO O NOMBRE | ARTICULO |
|---------------------------------------|--|---|
| 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. | Integral |
| DECRETO 2929 DE 2005 (agosto 25) | Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005. | Integral |
| DECRETO 1083 DE 2015 (Mayo 26) | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública | Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes". |
| 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 | Integral |
| DECRETO 051 DE 2018 (Abril 19) | 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 | Integral |
| 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. |



| NORMA | TITULO O NOMBRE | ARTICULO |
|---|---|---|
| RESOLUCIÓN CNSC No. 2359 DE 2012 (Julio 4) | Por el cual se reglamenta el uso de las Listas de Elegibles del Sistema Especifico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Publica Nacional | Integral |
| 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” | Integral. NOTA: <u>Este criterio se aplicara a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</u> |
| 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 Publica Nacional” | Integral. NOTA: <u>Este criterio se aplicara a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</u> |
| 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” | Integral. NOTA: <u>Este criterio se aplicara a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</u> |
| Cartilla de comisiones de personal 2020. Expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. | Relacionada con los lineamientos principales en el marco de las Comisiones de Personal | Integral |

Fases Plan Anual de Empleos Vacantes

I. Fase: Caracterización de planta

Mediante el Decreto 1024 del 18 de mayo de 2012, el Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020 y el Decreto No. 1381 del 28 de octubre de 2021, el Gobierno Nacional establece para el cumplimiento de las funciones propias de la entidad la siguiente planta de personal:

| DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE | | | |
|------------------------------|--------|-------|----------|
| DENOMINACION | CODIGO | GRADO | CANTIDAD |
| SUPERINTENDENTE | 0030 | 25 | 1 |
| ASESOR | 1020 | 16 | 1 |
| ASESOR | 1020 | 15 | 6 |



| | | | |
|---|---------------|--------------|-----------------|
| ASESOR | 1020 | 14 | 3 |
| ASESOR | 1020 | 13 | 3 |
| ASESOR | 1020 | 11 | 17 |
| TECNICO OPERATIVO | 3132 | 14 | 2 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 4210 | 22 | 2 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4044 | 14 | 1 |
| CONDUCTOR MECANICO | 4103 | 14 | 2 |
| TOTAL DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE | | | 38 |
| PLANTA GLOBAL | | | |
| DENOMINACION | CODIGO | GRADO | CANTIDAD |
| SUPERINTENDENTE DELEGADO | 0110 | 23 | 5 |
| SECRETARIO GENERAL DE SUPERINTENDENCIA | 0037 | 23 | 1 |
| DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA | 0105 | 19 | 18 |
| DIRECTOR ADMINISTRATIVO | 0100 | 19 | 1 |
| DIRECTOR FINANCIERO | 0100 | 19 | 1 |
| DIRECTOR TECNICO | 0100 | 19 | 1 |
| JEFE DE OFICINA | 0137 | 19 | 2 |
| INTENDENTE | 0138 | 20 | 6 |
| JEFE DE OFICINA ASESORA | 1045 | 13 | 2 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 20 | 31 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 18 | 14 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 16 | 38 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2028 | 14 | 37 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 11 | 108 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 07 | 140 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 2044 | 01 | 100 |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 3124 | 16 | 34 |
| TÉCNICO OPERATIVO | 3132 | 14 | 32 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 4210 | 22 | 7 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 4210 | 18 | 25 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 4210 | 15 | 32 |
| SECRETARIO | 4178 | 14 | 1 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 4044 | 14 | 35 |
| CONDUCTOR MECANICO | 4103 | 14 | 7 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES | 4064 | 08 | 31 |
| TOTAL PLANTA GLOBAL | | | 709 |
| TOTAL PLANTA DE PERSONAL | | | 747 |

- **Tabla 1.** Información suministrada Base de Datos Planta Superintendencia de Sociedades

II. Fase: Reporte histórico de vacantes definitivas

La Superintendencia de Sociedades hasta el 21 de diciembre de 2020 contaba con la siguiente distribución de empleos dentro de su planta de personal (Decreto 1024 de 2012):



| DENOMINACIÓN DE CARGOS | GRADO | NO. CARGOS |
|---------------------------------|-------|------------|
| EMPLEADOS PÚBLICOS | | |
| NIVEL DIRECTIVO | | 19 |
| SUPERINTENDENTE | 25 | 1 |
| SUPERINTENDENTE DELEGADO | 23 | 4 |
| SECRETARIO GENERAL | 23 | 1 |
| DIRECTOR DE SUPERTENDENCIA | 19 | 3 |
| JEFE OFICINA | 19 | 1 |
| SUBDIRECTOR | 18 | 2 |
| INTENDENTE | 20 | 7 |
| NIVEL ASESOR | | 21 |
| ASESOR | 16 | 1 |
| ASESOR | 15 | 6 |
| JEFE DE OFIC. ASESORA DE JP.C | 13 | 2 |
| ASESOR | 14 | 3 |
| ASESOR | 13 | 3 |
| ASESOR | 11 | 6 |
| NIVEL PROFESIONAL | | 349 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 20 | 31 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 18 | 14 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 16 | 38 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 14 | 37 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 11 | 104 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 7 | 115 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 1 | 10 |
| NIVEL TÉCNICO | | 68 |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | 16 | 34 |
| TECNICO OPERATIVO | 14 | 34 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | 136 |
| SECRETARIO EJECUTIVO | 22 | 9 |
| SECRETARO EJECUTIVO | 18 | 25 |
| SECRETARO EJECUTIVO | 15 | 26 |
| SECRETARIO | 14 | 1 |
| CONDUCTOR MECANICO | 14 | 8 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 14 | 36 |
| AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | 8 | 31 |
| VARIOS | | |
| TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS | | 593 |

Con base en la anterior Planta de Personal, se realizó el cargue de información en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – **OPEC** a través de la plataforma establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - SIMO y al Oficio No. 20202110511181 del 7 de julio del 2020 de dicha entidad, en el cual señala que las Superintendencias de la Administración Pública, tiene hasta el día 6 de agosto del 2020, para realizar el reporte de sus vacantes definitivas.



En este sentido la Superintendencia de Sociedades realizó el reporte de 257 vacantes definitivas para el concurso de méritos (etapa de planeación) así:

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Cantidad de Vacantes Reportadas | 257 |
| Vacantes para Concurso de Ascenso | 85 |
| Vacantes para Concurso Abierto | 172 |

Por otra parte, el Gobierno Nacional expidió el Decreto No. Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020 por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y se crean los siguientes cargos en la planta global, así:

| DENOMINACIÓN DE CARGOS | GRADO | NO. CARGOS |
|--|-------|------------|
| EMPLEADOS PÚBLICOS | | |
| NIVEL PROFESIONAL | | 67 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 01 | 67 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | 3 |
| SECRETARJO EJECUTIVO | 15 | 2 |
| CONDUCTOR MECANICO | 14 | 1 |
| TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA | | 70 |

Para el año 2021 la Superintendencia de Sociedades, y de conformidad a la creación de los 70 nuevos empleos establecidos por el Decreto No. 1737 de 2020, generó un plan de choque de conformidad a la solicitud de la CNSC, con el propósito de tener cargada en la OPEC para el mes de enero del año 2021, como alistamiento de la planeación del concurso de méritos.

En ese sentido para el mes de mayo de 2021, la Superintendencia de Sociedades tenía reportadas en el aplicativo SIMO 330 vacantes dando cumplimiento a la solicitud de la comisión y al plan anual de vacantes del año 2021.

Ahora bien, para esta anualidad la Superintendencia de Sociedades, conforme al plan de trabajo establecido se realizará nuevamente un cargue total de 386 vacante en 10 meses luego de la expedición de la modificación del manual de funciones.

III. Fase: Definición de Actividades para la Provisión de Cargos

La Metodología para la provisión de las vacantes definitivas de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, corresponde a la establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en los concursos de Ascenso de méritos para los funcionarios de carrera administrativa y de méritos para los empleos en vacancia definitiva.



Para la provisión temporal de las vacancias definitivas y temporales se aplicará lo establecido en el artículo 24 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019) y 25 de Ley 909 de 2004, en relación a las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

Las vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, estarán a cargo del *Coordinación del Grupo del Talento Humano, y administradas por el Director de Talento Humano* conforme con las normas vigentes y siguiendo los lineamientos de la Secretaria General.

3.1 Metodología de Provisión a Mediano y Largo Plazo

La Superintendencia de Sociedades en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019, en colaboración con Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, deberán adelantar la planeación para la realización del Concurso de Ascenso de Méritos para los funcionarios de carrera administrativa y el Concurso de méritos para los empleos en vacancia definitiva.

3.2 Metodología de Provisión a Corto Plazo

Los empleos vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades se proveerán de manera transitoria⁴ mediante las situaciones administrativas del encargo o nombramiento provisionales en las condiciones dispuestas en 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 la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

IV. Fase: Ejecución Proceso de Provisión

Para la provisión transitoria de los empleos vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, se tendrá en consideración los siguientes significados:

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera

⁴ La provisión definitiva, se hará conforme a la Ley 909 de 2004, es decir, mediante un concurso abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas, reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, en concordancia con el Decreto-Ley 775 de 2005; por lo tanto y por ser competencia de la CNSC, la provisión definitiva no será objeto para este contexto



administrativa o de libre nombramiento y remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en periodo de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

Cuando se produzcan vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, se aplicará lo señalado en el artículo 25 del Decreto Ley 775 de 2005, el cual indica:

“ARTÍCULO 25. LISTA DE ELEGIBLES. Como resultado del proceso de selección se conformará la lista de elegibles, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional. Los empleos objeto de la convocatoria serán provistos a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente. La lista de elegibles se podrá utilizar para proveer vacantes en otros cargos que puedan considerarse iguales o equivalentes de acuerdo con el perfil del empleo, siempre y cuando se cumplan los requisitos y exigencias de los empleos a proveer” (Subrayado por fuera del Texto)

Para los empleos de carrera administrativa en vacaciones definitivas sin listas de elegibles vigentes a la fecha y en vacaciones temporales, se aplicará lo establecido en el artículo 24 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019) y 25 de Ley 909 de 2004, en relación a las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

V. Fase: Costo estimado para el Proceso de Provisión Definitivo

Las 387 vacantes definitivas para el próximo concurso de méritos tendrían un costo aproximado de \$1.351.000.000, a razón de un costo por vacante de \$3.500.000, para lo cual la Superintendencia de Sociedades tiene una apropiación de \$384.235.133, como saldo a favor del anterior concurso.

De conformidad a la última reunión con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, se indicó que dentro del costo unitario por vacante (3.5000.000), se encuentra presupuestado el valor para el curso concurso, en ese sentido el valor total del proceso meritocrático está definido por valor de la vacante indiferentemente del tipo de pruebas a aplicar.



Por otra parte, el presupuesto en Gastos de Personal para la presente vigencia tiene la siguiente apropiación⁵:

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| GASTOS DE PERSONAL | \$ 88.372.603.000,00 |
| PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE | \$ 88.372.603.000,00 |

VI. Fase: Evaluación

El seguimiento y evaluación al Plan Anual de Empleos Vacantes de la Superintendencia se le realizan a través de:

- ✓ Reporte de cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – **OPEC** en el aplicativo definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Administrar la planta de personal en el aplicativo Kactus con diferentes variables de información que permitan identificar las necesidades de talento humano en tiempo real; la misma será cargada en share-point de manera semanal.
- ✓ Seguimiento de las vacantes definitivas o temporales de la entidad a través de la actualización permanente de la planta.
- ✓ Desarrollo del plan de trabajo.

Anexos

- Archivo Excel correspondiente al plan de trabajo.

⁵ https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/Presupuesto/Paginas/Participacion-ciudadana-iniciativa-financiera.aspx