



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

PLAN ANUAL DE VACANTES - PAV VIGENCIA 2024

Bogotá D.C. 29 de enero de 2024

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover
empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia



TR-CO17/7851 TR-CO17/7853 TR-CO17/7858 CS-CER279481

CO-071/2021/ICONTEC

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVO ESPECÍFICO	5
ALCANCE	5
MARCO NORMATIVO	8
FASES PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES	11
I. Fase: Caracterización de la planta	11
II. Fase: Reporte histórico de vacantes definitivas	12
III. Fase: Definición de Actividades para la Provisión de Cargos	15
IV. Fase: Ejecución Proceso de Provisión	16
V. Fase: Costo estimado para el Proceso de Provisión Definitivo	17
VI. Fase: Evaluación	18
Anexos	18

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover
empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia



TR- CO17/7851 TR- CO17/7853 TR- CO17/7858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

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, el Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020 y el Decreto No. 1381 de 2021, contando con 747 empleos, de los cuales 38 están adscritos al despacho del Superintendente y 709 en la planta global.

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 mediante la Resolución No. 100-000040 del 8 de enero del 2021, modificada por la Resolución No. 100-001881 del 10 de febrero de 2022, en especial la de proyectar y liderar las políticas de gestión de talento humano de la Superintendencia de Sociedades.

De otra parte, *Grupo de Administración del Talento Humano*, conforme el numeral 93.5 de la Resolución No. 100-000040 del 8 de enero de 2021, modificado por la Resolución No. 100-001881 del 10 de febrero de 2022, tiene 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 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

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

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 objetivo: 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 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.”.

La información se incluye en el efectúa desde el reporte que se realiza a través del Formulario Único de Avances a la Gestión – FURAG. La fecha de corte corresponderá al corte de 31 de diciembre de cada vigencia.

Contar un Plan Anual de Empleos Vacantes – PAV, sirve de orientación para el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 775 de 2005, el Decreto 2929 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y la 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, permite a la Superintendencia de Sociedades establecer un proceso adecuado en la provisión de las vacantes definitivas de la planta de personal, garantizando el cumplimiento de la misión y el fortalecimiento institucional de Nuestra Entidad.

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

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 vigente se realizará el cargué de la OPEC de la entidad, que estará compuesta por 430 cargos.

Contando con la caracterización actualizada de la planta de personal; esta se apalancará en un mecanismo de información definido e idóneo, que apoyará la provisión de empleos a través de nombramiento mediante la figura de encargo y mediante nombramiento provisional y resultará entre otras cosas, con 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 Nacional de Desarrollo “*Colombia potencia mundial de la vida*”, el plan estratégico sectorial, la planeación estratégica institucional, los resultados del autodiagnóstico de MIPG y el modelo efr. En ese sentido la formulación contemplo el análisis de resultados de los precitados planes para la vigencia 2023.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los empleos en vacancia definitiva, requeridos para la adecuada operación de la Entidad y aquellos sujetos del proceso de concurso meritocrático para la Superintendencia de Sociedades, así como los demás de la planta de personal, con el propósito de promover una cultura de alto rendimiento, gestión del conocimiento, ética empresarial y conciliación de vida laboral, personal y familiar, aportando al cumplimiento de la Misión y de la Visión de la Entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer respecto de los empleos en vacancia definitiva, los 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

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia



TR-CO17/7851 TR-CO17/7853 TR-CO17/7858 CS-CER279481

CO-071 / 2021 / ICONTEC

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.

De conformidad con el manual de funciones vigente, la Superintendencia de Sociedades deberá reportar un total de 430 vacantes en empleos de carrera administrativa.

De otra parte, el 9 de mayo de 2023 se aprobó la Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencial mundial de la vida””, la cual se configura

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.

como el marco de política institucional que orienta la administración pública del orden nacional, el sector Comercio, Industria y Turismo y la Superintendencia de Sociedades.

Con la entrada en vigencia de la mencionada Ley, que busca sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza, el gobierno reconoce los desafíos frente a diversas políticas públicas, y por ende la gestión de la Superintendencia de Sociedades se articula con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, de la siguiente manera:

(...)

ARTÍCULO 82°. Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia. En el marco del cual el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios.

(...)

Lo anterior, teniendo de presente que todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al marco fiscal de mediano plazo y al marco de gasto de mediano plazo. En este sentido, la Superintendencia de Sociedades ha adelantado varias acciones, entre las que se incluyen el levantamiento de información sobre las necesidades de personal en las dependencias y la revisión de la estructura organizacional y las nuevas funciones asignadas a la Entidad.

De igual manera, en el marco del Plan Estratégico del Sector Comercio, Industria y Turismo, en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se planteó como objetivo No. 6 denominado “Transformación Institucional” la necesidad de evolucionar la capacidad y la respuesta institucional para el fortalecimiento de la confianza y la participación ciudadana en las entidades del sector, cuya estrategia principal es el Posicionamiento del Talento Humano como Activo Estratégico de las Entidades del Sector, motivo por el cual la Superintendencia de Sociedades, ha avanzado en las acciones a su alcance y de su competencia que permitan realizar un rediseño institucional que modifique la estructura de la Entidad, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Mediante Decreto No. 0326 de 2023 el Presidente de la República delegó en la Superintendencia de Sociedades el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control sobre las entidades sin ánimo de lucro extranjeras con negocios permanentes en Colombia (ESAL Extranjeras);
- La Superintendencia de Sociedades necesita incrementar el número de empleados para fortalecer su capacidad operativa en respuesta a las necesidades servicio originadas por la modificación normativa desde el 2012 a la fecha.
- Así mismo, para hacer frente a las consecuencias que se generaron por la emergencia sanitaria mundial que se vivió en los años 2020 a 2021 y su impacto en las empresas del país que incrementó los procesos de insolvencia que se tramitan en la entidad.
- Con este rediseño se busca continuar con la senda de excelencia que tiene la entidad para lograr el cumplimiento del objetivo del Gobierno Nacional de “Transformación productiva, internacionalización y acción climática”.

Por lo anterior, en el marco del Plan Anual de Vacantes 2024 y en articulación con el Plan Estratégico Sectorial, la Superintendencia de Sociedades adelantará las acciones de su competencia para solicitar y/o adelantar el proceso de rediseño institucional en la Superintendencia de Sociedades.

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 Vacantes - PAV estará enmarcado así:

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
Constitución política de 1991	Constitución Política de Colombia	Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de

		carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.
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 <i>"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"</i> .
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	Artículo 2.2.5.3.1 relacionado con la provisión de las vacancias definitivas y el artículo 2.2.5.3.3 relacionado con la provisión de las vacancias temporales. 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".
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
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 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.
Resolución CNSC No. 2359 de 2012 (Julio 4)	Por el cual se reglamenta el uso de las Listas de Elegibles del Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional	Integral
Criterio Unificado de la CNSC del 13 de Agosto de 2019	<i>“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo”</i>	Integral. NOTA: <u>Este criterio se aplicará 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	<i>“Derecho a Encargo de los Servidores de Carrera Vinculados a las Plantas de las Superintendencia de la Administración Pública Nacional”</i>	Integral. NOTA: <u>Este criterio se aplicará a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</u>

<p>Circular No. 20191000000127 de 2019 (septiembre 24)</p>	<p><i>“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”</i></p>	<p>Integral. NOTA: <u>Este criterio se aplicará a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</u></p>
<p>Cartilla de comisiones de personal 2020. Expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.</p>	<p>Relacionada con los lineamientos principales en el marco de las Comisiones de Personal</p>	<p>Integral</p>

FASES PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES

I. Fase: Caracterización de la 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

DENOMINACIÓN DE CARGOS	GRADO	NO. CARGOS
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
SECRETARJO EJECUTIVO	18	25
SECRETARJO EJECUTIVO	15	26
SECRETARIO	14	1
CONDUCTOR MECANICO	14	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14	36
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	8	31
VARIOS		
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS		593

Tabla 2. Información suministrada Base de Datos Planta Superintendencia de Sociedades

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 realizo 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

Tabla 3. Información reporte vacancias definitivas

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
SECRETARRO EJECUTIVO	15	2
CONDUCTOR MECANICO	14	1
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA		70

Tabla 4. Información Planta Superintendencia de Sociedades Decreto 1737 de 2022

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 el año 2022, la Superintendencia de Sociedades, conforme al plan de trabajo establecido realizó nuevamente un cargue total de 330 vacantes en 10 meses con el manual vigente para esa época.

De igual manera, para diciembre de 2022 la Superintendencia de Sociedades realizo la apropiación presupuestal para el proceso de convocatoria de los empleos en vacancia definitiva, por lo tanto, expidió la Resolución No. 510-020112 del 22 de diciembre, mediante la ordena un pago para financiar los costos correspondientes al concurso de méritos por un valor de \$796.925.553.

Para el año 2023, la Superintendencia de Sociedades realizaría el ajuste y modificación de la OPEC de la Entidad, en el aplicativo SIMO 4.0, empezando con la actualización del Manual de

Funciones y Competencias Laborales según las necesidades del servicio, para culminar con el cargue de la información establecido mes a mes para completar la totalidad de los empleos que serán sometidos a concurso de méritos. En ese sentido, se expidió la Resolución 510-007899 del 7 de junio de 2023 “*Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades*”.

Sin embargo, la Superintendencia de Sociedades no hizo parte del concurso de la CNSC denominado “*Superintendencias*”, motivo por el cual no fue priorizada como Entidad en la cual se realizaría concurso de méritos; con esto, el reporte de OPEC no quedó habilitado para dicha vigencia, sujeto a requerimiento de la CNSC para el año 2024 y/o a inclusión en un futuro concurso de méritos.

Para el año 2024, la Superintendencia de Sociedades adelantará las acciones de su competencia para solicitar y/o adelantar el proceso de rediseño institucional. Alineado a esto, realizara la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales según las necesidades del servicio, para culminar con el cargue de la información de la totalidad de los empleos que serán sometidos a concurso de méritos.

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 con 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 de *Coordinación del Grupo de Administración 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 909 de 2004 y 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 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).

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

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 vacancias definitivas sin listas de elegibles vigentes a la fecha y en vacancias 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 con las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

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

Para el año 2022 conforme las 387 vacantes definitivas disponibles para el próximo concurso de méritos, se había calculado 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.

Para la vigencia 2022, la Superintendencia de Sociedades realizó la apropiación presupuestal para el proceso de convocatoria de los empleos en vacancia definitiva, y expidió la Resolución No. 510-020112 del 22 de diciembre, mediante la cual se ordena un pago para financiar los costos correspondientes al concurso de méritos por un valor de **\$796.925.553**.

Empero, la Superintendencia de Sociedades recalculó el costo del concurso de méritos, dada la actualización de las vacantes definitivas a reportar (430 vacantes definitivas), y el costo de aproximado para el concurso que estaría alrededor de \$1.505.000.000, sin el cálculo de la etapa de concurso – curso, que serán sometidos los empleos del nivel profesional misional.

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

GASTOS DE PERSONAL	\$ 109.621.780.000,00
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$ 109.367.930.000,00

VI. Fase: Evaluación

La meta definida para el plan anual de vacantes en la vigencia 2024 es la siguiente: 90% del cumplimiento en actividades.

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

- ✓ El archivo o herramienta que el proceso de talento humano disponga para tal fin, incluidos tableros de control.
- ✓ Reporte de cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – **OPEC** en el aplicativo definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Actualización de 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 y se trabajará también en una herramienta de analítica de datos o Business Intelligent (BI).
- ✓ 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/web/nuestra-entidad/presupuesto>