



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

**PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES - PAV
VIGENCIA 2021**

**Dirección de Talento Humano
Grupo de Administración del Talento Humano
Bogotá D.C., de 2021**



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa y más empleo.
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01 8000 11 43 19
Tel: (57-1) 2201000
Colombia





Tabla de Contenido

Introducción	3
Justificación	4
Objetivo General	5
Objetivo Específico.....	5
Alcance	5
Marco Normativo.....	6
Fases Plan Anual de Empleos Vacantes.....	8
I. Fase: Reporte histórico de vacantes definitivas	8
II. Fase: Caracterización de planta.....	10
III. Fase: Definición de Actividades para la Provisión de Cargos.....	11
IV. Fase: Ejecución Proceso de Provisión.....	12
V. Fase: Evaluación	16
Anexos.....	16



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.

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 Entidad y someterlas a la aprobación de la administración.

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

¹ Planeación de los Recursos Humanos – Lineamientos de Políticas, Estrategias y Orientaciones para la implementación, Departamento Administrativo de Función Pública –DAFP, Abril de 2015.





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 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.

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Nq==/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





Objetivo General

Ocupar los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, respondiendo a la correcta prestación del servicio y en cumplimiento de la misión y visión y normativa vigente.

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.

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	Líteral 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
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

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.



NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
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>

Fases Plan Anual de Empleos Vacantes

I. 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



DENOMINACIÓN DE CARGOS	GRADO	NO. CARGOS
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 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

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

II. Fase: Caracterización de planta

Mediante el Decreto 1024 del 18 de mayo de 2012 y Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020, 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	14
TECNICO OPERATIVO	3132	14	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	14	2



TOTAL DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE			35
PLANTA GLOBAL			
DENOMINACION	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	5
SECRETARIO GENERAL DE SUPERINTENDENCIA	0037	23	1
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	19	17
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	104
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	115
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01	77
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	34
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	32
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	25
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	28
SECRETARIO	4178	14	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	35
CONDUCTOR MECANICO	4103	14	7
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	08	31
TOTAL PLANTA GLOBAL			652
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			687

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

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.

1.1 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.

1.2 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

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



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).

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)

En este sentido, y cuando existiesen listas de elegibles vigentes a la fecha de la elaboración de este *Plan Anual de Empleos Vacantes - PAV*, se remitirá a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la petición mediante la cual se solicitará la aplicación de lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto Ley 775 de 2005; solamente para los empleos en los cuales existen elegibles, en listas correspondientes.

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.

En este sentido, es importante señalar las disposiciones de la norma:

“ARTÍCULO 24. ENCARGO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

(...)

PARÁGRAFO 1o. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2o. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”

Para la fecha de la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes PAV, se encuentran las siguientes vacancias definitivas que serán reportadas Oferta Pública de Empleos de Carrera – **OPEC**, acorde con lo establecido en la Circular de la CNSC No. 0019 del 1º de diciembre del 2020, así:





PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	24
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	55
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	83
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	76
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	9
TECNICO OPERATIVO	3132	14	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	12
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	14
SECRETARIO	4178	14	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	7
CONDUCTOR MECANICO	4103	14	4
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	8	15
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS			330

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

Las 330 vacantes definitivas para el próximo concurso de méritos tendrían un costo aproximado de \$1.155.000.000, 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.

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

GASTOS DE PERSONAL	\$ 81.866.577.000,00
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$ 81.866.577.000,00

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



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 SharePoint con diferentes variables de información que permitan identificar las necesidades de talento humano en tiempo real.
- ✓ Seguimiento de las vacantes definitivas o temporales de la entidad a través de la actualización permanente de la planta

Anexos

- NA