

**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

**PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES
VIGENCIA 2020**

Actualización: Bogotá D.C. 31 de enero de 2020



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
Justificación	3
Objetivo General	4
Objetivo Específico	5
Alcance	5
Términos y Definiciones	6
Marco Normativo	7
Fuentes de Información	9
Fases Plan Anual de Empleos Vacantes	10
I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico	10
II. Fase: Definición de Actividades	13
1.1 Metodología de Provisión a Mediano y Largo Plazo	14
1.2 Metodología de Provisión a Corto Plazo	14
III. Fase: Ejecución Proceso de Provisión	15
IV. Fase: Evaluación	18
Anexos	18



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 1023 del 18 de mayo de 2012.

En este sentido, la Superintendencia de Sociedades para el cumplimiento de lo anterior, desarrolla la prestación del servicio a través del Decreto 1024 del 18 de mayo del 2012, el cual modificó la planta de personal así: 593 empleos, de los cuales 27 están adscritos al despacho del Superintendente y 566 en la planta global.

Ahora bien, en relación con el Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal, se señaló en el numeral 62.8 del artículo 62 de la Resolución de la Superintendencia de Sociedades 100-003113 del 5 de marzo de 2019, que el mismo es el encargado de diseñar las políticas de administración de personal de la Entidad y someterlas a aprobación de la administración.

Para ello, 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 Vacantes es una herramienta que permite cumplir el Proceso de Gestión del Talento Humano para la Superintendencia de Sociedades, el cual tiene como objeto: proveer y desarrollar un talento humano competente

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



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 Vacantes debe su origen normativo, en el cumplimiento de lo establecido en el literal b) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la 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 utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.”

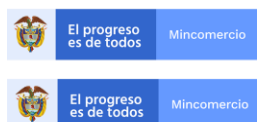
En este sentido, es un deber planear la provisión de los empleos públicos a través del Plan Anual de Vacantes, el cual se encuentra orientado al cumplimiento de lo relacionado en los temas de carrera administrativa y función pública, de acuerdo a los fines sociales del Estado.

Para la Superintendencia de Sociedades tener un Plan Anual de Vacantes, es contar con un proceso definido, que 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 proveer los empleos públicos en las Entidades Colombianas.

Contar con un Plan Anual de Vacantes para la Superintendencia de Sociedades, no solamente es cumplir con la normatividad vigente, sino que también, es establecer un proceso adecuado para el cumplimiento de la provisión de las vacantes de la planta de personal, garantizando el cumplimiento de la misión y el fortalecimiento institucional de Nuestra Entidad.

Objetivo General

Establecer lineamientos para la correcta ocupación de las vacantes disponibles 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.





Objetivo Especifico

Ocupar las vacantes disponibles 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.

Alcance

El Plan Anual de Vacantes, está encaminado a garantizar el derecho preferente² de encargo para los empleados de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades cuando se presenten vacantes temporales o definitivas.

La Superintendencia de Sociedades de acuerdo con los actos administrativos mediante los cuales se estableció o modificó la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, podrá definir 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. Por lo anterior, los empleos vacantes a ser provistos mediante encargo serán provistos, 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 temporales o definitivas, que correspondan a la correcta prestación del servicio, misión y visión de la Superintendencia.

En este orden de ideas, una vez generada una vacancia (definitiva o temporal) 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 por derecho preferencial”.

² 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.



Términos y Definiciones

- **Encargo:** Es concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo³; (ii) situación administrativa⁴; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa; para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial, las funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo⁵.

Sobre esta temática la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha conceptualizado en los siguientes términos:

“El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.”⁶

El encargo es una situación administrativa y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo⁷.

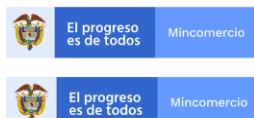
³ Artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 648 de 2017.

⁴ Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.10.1

⁵ Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014

⁶ Comisión Nacional del Servicio Civil. Concepto 02-767 del 22 de enero de 2009. Despacho Comisionado Frídole Ballén Duque.

⁷ Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014. <http://www.sigep.gov.co/visornorma/-/normativa/64148/view/>





- Evaluación del desempeño laboral (EDL): Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito, como principio sobre el cual se fundamenten su desarrollo y permanencia en el servicio⁸.
- Manual de Funciones y Competencias Laborales; Es un instrumento de administración de personal, a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.⁹
- Planta de personal: Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de Nomenclatura, Clasificación y Remuneración Vigente.¹⁰

Marco Normativo

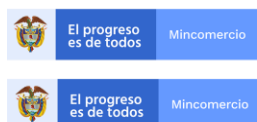
El marco normativo para los empleos que pertenecen a la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y que hacen o harán parte del Plan Anual de Vacantes estará enmarcado así:

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

⁸ Acuerdo 20161000000816 del 13 de julio de 2016, numeral 1.1. del artículo 1°. Comisión Nacional del Servicio Civil.

⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Desarrollo Organizacional. Guía de Modernización de Entidades Públicas, Bogotá, Octubre de 2007.

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Desarrollo Organizacional. Guía de Modernización de Entidades Públicas, Bogotá, octubre de 2007





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 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.

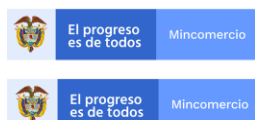


NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
RESOLUCIÓN CNSC No. 2359 DE 2012 (Julio 4)	Por el cual se reglamenta el uso de las Listas de Elegibles del Sistema Especifico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Publica Nacional	Integral
Criterio Unificado de la CNSC del 13 de Agosto 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. 2019100000127 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>

Fuentes de Información

Otras fuentes de información son:

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





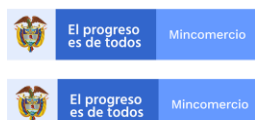
NORMA	TITULO O NOMBRE
RESOLUCIÓN CNSC No. 2359 DE 2012 (Julio 4)	Por el cual se reglamenta el uso de las Listas de Elegibles del Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional
Criterio Unificado de la CNSC del 13 de Agosto de 2019	“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo”
Criterio Unificado de la CNSC del 1° de Octubre de 2019	“Derecho a Encargo de los Servidores de Carrera Vinculados a las Plantas de la Superintendencia de la Administración Pública Nacional”
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”
Resolución No. 510-0000701 del 30 de julio de 2019	“por medio de la cual se adopta el Instructivo para la Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Administrativa a Través del Encargo, para la planta global.”

Fases Plan Anual de Empleos Vacantes

I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico

La provisión de las vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, tendrá en cuenta los siguientes términos:

- **Nombramiento Provisional:** El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias, es el nombramiento provisional que consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- **Nombramiento Ordinario:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.
- **Encargo:** Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que, mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso





de méritos, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

Tal y como lo describe la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el encargo es "(...) Una situación administrativa en la que se encuentra un servidor titular de derechos de carrera, cuando por derecho preferencial a en defecto de este, por decisión potestativa del nominador, expresada a través de acta administrativo, se le designa para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo de carrera de condición jerárquica superior, vacante de manera temporal o definitiva".

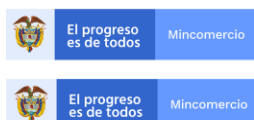
De igual forma, el artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como "el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado".

Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo 5 ibídem, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones:

De conformidad al Decreto 770 de 2005, se clasifican los empleos de las entidades u organismos del orden nacional, en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.





- *Nivel Profesional:* Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- *Nivel Técnico:* Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- *Nivel Asistencial:* Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

1.1 Caracterización de planta

Mediante el Decreto 1024 del 18 de mayo de 2012, el gobierno nacional modificó la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y la estableció para el cumplimiento de las funciones propias de la entidad, así:

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	6
TECNICO OPERATIVO	3132	14	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	14	2
TOTAL DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE			27



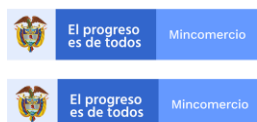


- **Tabla 1.** Información suministrada Base de Datos Planta Superintendencia de Sociedades

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACION	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	4
SECRETARIO GENERAL DE SUPERINTENDENCIA	0037	23	1
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	19	3
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	0150	18	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	18	1
JEFE DE OFICINA	0137	19	1
INTENDENTE	0138	20	7
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	10
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	34
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	32
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	25
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	26
SECRETARIO	4178	14	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	35
CONDUCTOR MECANICO	4103	14	6
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	08	31
TOTAL PLANTA GLOBAL			566
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			593

- **Tabla 2.** Información suministrada Base de Datos Planta Global Superintendencia de Sociedades

II. Fase: Definición de Actividades



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las Entidades Públicas ITEP
www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57-1)2201000





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.

Por otra parte, 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, serán administradas por la *Coordinación del Grupo de Administración de Personal* 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, en cumplimiento de lo establecido en la Ley en comento.

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 transitoria¹¹ 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

¹¹ 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.



procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

De acuerdo al diagnóstico se relacionan las actividades a desarrollar durante la vigencia de 2020 inmersas en la Ruta de la Felicidad y que hacen parte de las Rutas de Creación de Valor de la Guía Estratégica de Talento Humano.

III. 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 previstas 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 Vacantes*, 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 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 a las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

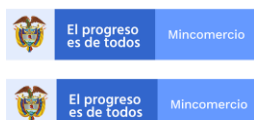
En este sentido, es importante señalar las disposiciones de la norma:

“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 Servido Civil a través del medio que esta indique.”

En este orden de ideas, una vez generada una vacancia (definitiva o temporal) 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 encargo¹², se realiza el respectivo “estudio para acceder a un encargo por derecho preferencial”.

El estudio para acceder a un encargo por derecho preferencial, se encuentra reglamentado en la Superintendencia de Sociedades a través de la Resolución 510-000701 del 30 de julio de 2019, mediante la cual adopto “el Instructivo para la Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Administrativa a Través del Encargo, para la planta global”.

El proceso desarrollado en el instructivo adoptado, hace parte integral de este Plan Anual de Vacantes, el cual tiene como propósito “definir el procedimiento general para proveer las vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, con personal competente, de acuerdo con la normatividad que regula la materia y las directrices que se establecen en este documento”.

Por lo anteriormente expuesto, el proceso de provisión de vacantes debe ser desarrollado en su totalidad a través del Instructivo adoptado mediante Resolución 510-000701 del 30 de julio de 2019, en el cual se detalla el paso a paso a seguir en cada una de las etapas.

¹² Sin embargo, conforme el Criterio Unificado denominado “Provisión de Empleos Públicos mediante Encargos” de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC del 13 de diciembre de 2018, la Administración revisara las necesidades de proveer o no proveer las vacantes que se encuentren en la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades mediante la situación administrativa del encargo, conforme lo establecido el artículo 24 de la Ley No. 909 de 2004.



IV. Fase: Evaluación

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

- 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

