



# Superintendencia de Sociedades



## PLAN ANUAL DE VACANTES - PAV VIGENCIA 2026

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	5
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> .....	5
<b>ALCANCE</b> .....	5
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	8
<b>FASES PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES</b> .....	11
<b>I. Fase: Caracterización de la planta</b> .....	11
<b>II. Fase: Reporte histórico de vacantes definitivas</b> .....	12
<b>III. Fase: Definición de Actividades para la Provisión de Cargos</b> .....	15
<b>IV. Fase: Ejecución Proceso de Provisión</b> .....	16
<b>V. Fase: Costo estimado para el Proceso de Provisión Definitivo</b> .....	17
<b>VI. Fase: Evaluación</b> .....	17
El seguimiento y evaluación al Plan Anual de Empleos Vacantes de la Superintendencia se realiza a través de: .....	18
<b>Anexos</b> .....	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 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.

## 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)<sup>1</sup>; 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 que se incluye se reporta a través del Formulario Único de Avances a la Gestión – FURAG, cuya 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.

La Dirección del Talento Humano en aras de dar cumplimiento a al 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 con el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente se realizó el cargué de la OPEC de la entidad, que está compuesta por 473 cargos en vacancia definitiva a la fecha.

<sup>1</sup> DAFP - Dirección de Empleo Público – Plan Anual de Vacantes del Orden Nacional y Territorial 2019. <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes>

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 contempla el análisis de resultados de los precitados planes.

## OBJETIVO GENERAL

Determinar los empleos en vacancia definitiva, requeridos para la adecuada operación de la Entidad, 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 de los empleos en vacancia definitiva, los lineamientos para la correcta provisión de los mismos en 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 acorde 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 marco de la normatividad vigente y el respeto por el derecho preferencial que tienen los empleados de carrera administrativa a ser encargados y eventualmente proceder con el nombramiento de carácter provisional.

El Plan Anual de Vacantes - PAV, permite garantizar el derecho preferente<sup>2</sup> de encargo para los empleados de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades cuando se presenten vacantes definitivas o temporales.

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.

De conformidad con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente, la Superintendencia de Sociedades tiene reportado en el aplicativo SIMO de la CNSC un total de 473 cargos en vacancia definitiva los empleos de carrera administrativa.

De otra parte, de acuerdo con la Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencial mundial de la vida””, el cual 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 se establece:

(...)

**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.**

(...)

<sup>2</sup> 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.

En el marco de esto, 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, radicando ante el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo el estudio técnico para el rediseño institucional.

Lo anterior fundamentado, en el marco del Plan Estratégico del Sector Comercio, Industria y Turismo, en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el cual 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 que:

- 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.
- 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 se incrementaron 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 2025 y en articulación con el Plan Estratégico Sectorial, la Superintendencia de Sociedades adelantó las acciones de su competencia referentes al proceso de rediseño institucional en la Superintendencia de Sociedades.

Para la vigencia 2026 se tiene previsto adelantar en conjunto con la CNSC, dentro del proceso de planeación y ejecución del Concurso público de méritos, la convocatoria para la provisión definitiva de vacantes de carrera administrativa acorde con la normatividad vigente.

## 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	<b>Artículo 125.</b> 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

		<p>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”.</p>
<b>LEY 1960 de 2019 (Junio 27)</b>	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p>	Integral
<b>Decreto-Ley 775 de 2005 (Marzo 17)</b>	<p>Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.</p>	Integral
<b>Decreto 2929 de 2005 (Agosto 25)</b>	<p>Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005.</p>	Integral
<b>Decreto 648 de 2017 (Abril 19)</b>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública</p>	Integral
<b>Decreto 051 de 2018 (Abril 19)</b>	<p>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</p>	Integral
<b>Decreto 612 de 2018 (Abril 4)</b>	<p>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.</p>	<p>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.</p>

<b>Decreto 1024 de 2012</b>	“Por la cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y se dictan otras disposiciones	Integral
<b>Decreto 1737 de 2020</b>	“Por la cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades	Integral
<b>Decreto 1381 de 2021</b>	“Por la cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades	Integral
<b>Resolución CNSC No. 2359 de 2012 (Julio 4)</b>	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
<b>Criterio Unificado de la CNSC del 13 de Agosto de 2019</b>	“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo”	<b>Integral.</b> <b>NOTA: Este criterio se aplicará a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</b>
<b>Criterio Unificado de la CNSC del 1° de Octubre de 2019</b>	“Derecho a Encargo de los Servidores de Carrera Vinculados a las Plantas de las Superintendencia de la Administración Pública Nacional”	<i>Integral.</i> <i>NOTA: Este criterio se aplicará a los procesos de encargo que se surtan dentro de los empleos de carrera administrativa de la Superintendencia de Sociedades.</i>
<b>Circular No. 2019100000127 de 2019 (septiembre 24)</b>	“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 aplicará 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 2024. Expedida por la Comisión Nacional del	Relacionada con los lineamientos principales en el marco de las Comisiones de Personal	Integral

Servicio Civil - CNSC.		
------------------------	--	--

## 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
<b>TOTAL PLANTA DEL SPACHO DEL SUPERINTENDENTE</b>			<b>38</b>
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



DENOMINACIÓN DE CARGOS	GRADO	NO. CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	16	38
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	37
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	104
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	115
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	10
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		<b>68</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO	16	34
TECNICO OPERATIVO	14	34
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>136</b>
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		
<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</b>		<b>593</b>

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		
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>67</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	67
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>3</b>

SECRETARJO EJECUTIVO	15	2
CONDUCTOR MECANICO	14	1
<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA</b>		<b>70</b>

**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, se realiza el cargue de 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**.

También se cuenta con los recursos que se tienen como saldo a favor de la convocatoria 329 de 2015 por un valor de **\$384.235.133**.

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”*.

La Superintendencia de Sociedades en el año 2023 no hizo parte del concurso de la CNSC denominado *“Superintendencias”*, realizando el reporte OPEC correspondiente de acuerdo con la normatividad y plataforma vigente.

Para el año 2024, dentro de la etapa de planeación, se realizó una reunión con la CNSC, donde se revisó la información de la OPEC que reposa en el Aplicativo SIMO 4.0, haciéndose necesario su actualización en la vigencia 2025, conforme a las novedades de retiro presentadas en la vigencia anterior

Para el año 2025, se realizó la actualización del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales mediante la Resolución No. 100-000354 del 11 de julio de 2025, atendiendo las necesidades del servicio, por lo que fue necesario modificar el reporte de la Oferta Publica de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC.

Para el mes de diciembre de 2025 y de acuerdo con la Circular Externa No. 2025RS088374 del 2 de julio de 2025 de la CNSC, la Superintendencia de Sociedades realizo la apropiación presupuestal de recursos para el proceso de convocatoria de los empleos en vacancia definitiva reportados a la fecha en la OPEC, donde se expidió el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 57325 del 9 de diciembre de 2025 por un valor de \$ **1.211.282.899** y se expidió la Resolución No. 13450 del 18 de diciembre 2025 por parte de la CNSC en la cual se establece como costo unitario por cargo vacante el valor \$5.015.605 para un costo total de \$2.372.381.165 respecto de los 473 Cargos reportados, trasladándose los recursos por parte de la Superintendencia de Sociedades.

En este orden de ideas a la Superintendencia de Sociedades cuenta con una apropiación de \$**2.392.443.585**, que ampara el desarrollo del concurso de méritos.

Así las cosas, se tiene previsto que para la vigencia 2026, se mantenga la actualización y el cargue de la OPEC en el Aplicativo SIMO 4.0 de las nuevas vacantes definitivas que se presenten, para así continuar en conjunto con la CNSC, la etapa de planeación del concurso de méritos públicos, en especial para adelantar la fase de convocatoria de este.

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

La Metodología para la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, corresponde a la establecida en la Ley 909 de 2004 y la normatividad vigente respecto de los concursos de méritos.

Por otra parte y con base en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019) y 25 de Ley 909 de 2004, y los criterios y directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil referente al derecho preferencial de encargo para los funcionarios con derechos de carrera administrativa, se adelanta las actividades establecidas en el procedimiento interno

GTH-PR-035 en relación con las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad, mientras se desarrolla el concurso de méritos. La administración de las vacantes y su provisión en la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades estarán a cargo de la Dirección de Talento Humano y la Coordinación del Grupo de Administración del Talento Humano, conforme con las normas vigentes y siguiendo los lineamientos establecidos por el Superintendente de Sociedades.

### 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 conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, deberán adelantar la planeación para la realización del Concurso de Méritos de ascenso y abierto para proveer 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 transitoria<sup>3</sup> mediante las situaciones administrativas del encargo o nombramiento provisionales en las condiciones dispuestas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

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 o comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción.

## IV. Fase: Ejecución Proceso de Provisión

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

- 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 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017.

<sup>3</sup> 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

- 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 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017).

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

La CNSC mediante la Circular Externa No. 2025RS088374 del 2 de julio de 2025 de la CNSC, actualizó el valor de referencia por vacante, fijándolo en **CINCO MILLONES QUINCE MILSEISCIENTOS CINCO PESOS (\$5.015.605)** moneda corriente.

La Superintendencia de Sociedades realizó la apropiación presupuestal de recursos para el proceso de convocatoria de los empleos en vacancia definitiva reportados en la OPEC (477 cargos), donde se expidió el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 57325 del 9 de diciembre de 2025 por un valor de \$ 1.211.282.899., para un total de \$2.392.3443.585 pesos M/L que corresponde a un 100% del costo total de las vacantes reportadas a 31 de diciembre de 2025.

Se aclara que dicho valor no contempla la posibilidad de realizar el concurso – curso que establece el Decreto 775 de 2005, para los empleos del nivel profesional de las áreas misionales de la entidad, ni tampoco las nuevas vacantes definitivas que se generen por las causales de retiro.

Por otra parte, se expidió el CDP No. 4426 del 5 de enero de 2026 para Gastos de Personal para la presente vigencia por valor de:

<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>\$ 140.169.390.000,00</b>
---------------------------	------------------------------

## VI. Fase: Evaluación

La meta definida para el plan anual de vacantes en la vigencia 2026 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.
- ✓ El Formato 3 A “*Certificación de Nómina*” del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- ✓ Reporte del cargue y actualización 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 SharePoint de manera quincenal.
- ✓ Seguimiento de las vacantes definitivas y/o temporales de la entidad a través de la actualización permanente de la base de datos de la planta de personal.

## Anexos

Archivo Excel correspondiente al plan de traba