



# Superintendencia de Sociedades



## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	5
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> .....	6
<b>ALCANCE</b> .....	6
<b>RESTRICCIONES</b> .....	6
<b>TÉRMINOS Y DEFINICIONES</b> .....	8
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	9
<b>FASES PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> .....	12
<b>I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico</b> .....	12
<b>II. Fase: Definición de Actividades</b> .....	21
<b>2.3 Metodología de Provisión a Mediano y Largo Plazo</b> .....	25
<b>2.4 Metodología de Provisión a Corto Plazo</b> .....	25
<b>III. Fase: Ejecución Proceso de Provisión</b> .....	26
<b>IV. Fase: Evaluación</b> .....	26
<b>Anexos</b> .....	27

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Superintendencia de Sociedades, parte del cumplimiento normativo, constitucional y legal que establece el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que señala:

(...)

**“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.**

*1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

*a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

*b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

*c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

(...)

La provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva para la continuidad del servicio público y la misión institucional contará con la caracterización actualizada de la planta de personal apoyada en un mecanismo de información idóneo para tal fin.

La Entidad contará con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes. Así mismo 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 con las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

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 y el Decreto 1381 de octubre de 2021.

Corresponde a la Superintendencia de Sociedades promover una cultura de transparencia, integridad y ética empresarial, incrementando tanto la productividad como la calidad de vida de los servidores públicos con impacto en los grupos de valor de la entidad; de igual manera, se debe contar con una estructura organizacional que responda a la estrategia de la Entidad mediante un Talento Humano Competente, administrado mediante un sistema que permita información oportuna y actualizada e insumos confiables para realizar una gestión que genere impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Gestionando el Talento Humano de la Entidad mediante la implementación de acciones orientadas al mantenimiento de condiciones de trabajo saludables, fortalecimiento de competencias laborales, y evaluación de las contribuciones de los colaboradores, además de un clima laboral propicio para que los servidores de la Entidad desarrollen sus funciones competentemente, la recolección de datos, la determinación de estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y técnicas estadísticas de análisis, permitirán contar con la excelencia de un talento humano fortalecido en el servicio a la ciudadanía.

## JUSTIFICACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP expidió la circular externa No. 100-001 de 2025, sobre la formulación y publicación del plan estratégico del talento humano”; en esta se establecen las pautas para la entidades públicas, en lo relacionado con la planeación y gestión del talento humano, en este sentido, para la Superintendencia de Sociedades, es de vital importancia que la Planeación Organizacional (en el cumplimiento de los objetivos, misión y visión de la Entidad) se logre con el trabajo del personal que la integra, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, como criterio para la formulación y ejecución de

las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad, para el logro de resultados.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Superintendencia de Sociedades durante el año 2026, debe estar acorde con la actualización organizacional de los diferentes procesos en cumplimiento de la función estratégica de la Entidad.

Se debe contar con la disponibilidad de personal con las competencias para desempeñar exitosamente las funciones de los empleos en cumplimiento de los Decretos de Planta de Personal.

De otra parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Superintendencia de Sociedades, hace parte de la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el cual señala:

*“(…) 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*

*4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*

*5. Plan Estratégico de Talento Humano”*

*(…)*

Por lo anterior, la Superintendencia de Sociedades debe cumplir con lo establecido normativamente y debe velar por el cumplimiento e integración de sus planes al plan de acción.

## OBJETIVO GENERAL

Proveer los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, que se encuentren en situación administrativa de vacancia, respondiendo a la correcta prestación del servicio y la normatividad vigente.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

Realizar las actividades establecidas para la provisión de los empleos en vacancia en la Superintendencia de Sociedades para la adecuada y correcta prestación del servicio y el cumplimiento de la Misión y la Visión institucional, de cara a las actuales necesidades de la entidad.

## ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será aplicado de manera general e integral en la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, razón por la cual, también integrará la estructura, los grupos y áreas que se encuentre conformadas para la prestación del servicio.

## RESTRICCIONES

La implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026 tendrá como restricción la apropiación presupuestal en gastos de personal, así:

1. El costo total de gastos de personal de la planta provisionada a 1 de enero de 2026 (747 empleos), con el incremento salarial proyectado (7%) por la Entidad para el 2026 corresponde a \$148.158.870.355.
2. La apropiación para 2026 corresponde a \$140.169.390.000,00, requiriendo un incremento de \$8.806.498.355 para costear la planta total.
3. Se tiene en concepto previo por gastos de personal (incluyendo el incremento salarial proyectado de 7.4%), el valor de \$7.349.947.000, con el fin de cubrir los costos de personal de la planta posesionada, incluyendo el incremento salarial.
4. Se debe tramitar concepto previo de transferencias para su levantamiento y debida justificación ante la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el valor de \$ 6.030.773.000, con el fin de cubrir el costo de la planta total de la Superintendencia incluyendo un incremento esperado del 7% (IPC 5.1% + negociación sindical 2025 1.9%).

<b>Saldo apropiación</b>	<b>139.352.372.000</b>
<b>Valor planta total nomina proyectada 1 de enero a 31 de diciembre de 2026 (747 empleos)</b>	147.609.158.389
<b>Valor requerido</b>	<b>-8.256.786.389</b>
<b>Concepto previo (gastos de personal)</b>	7.349.947.000
<b>Concepto previo (Transferencias)</b>	6.030.773.000
<b>Diferencia (Valor requerido + concepto previo de gastos de personal)</b>	-906.839.389
<b>Saldo apropiación</b>	146.702.319.000
<b>Valor total nomina proyectada 1 de enero a 31 de diciembre de 2025 con aumento del 7,2%</b>	147.609.158.389
<b>Valor requerido por transferencias</b>	-906.839.389

**Tabla 1.** Información Resumen sobre la restricción para el cubrimiento de la totalidad de la planta de personal para la Superintendencia de Sociedades

5. Por otra parte, es necesario resaltar que en la vigencia 2026 se llevarán a cabo elecciones para la Presidencia de la República, Senado y Cámara de Representantes y por ello se dará aplicación a las siguientes normas que generan restricciones para la provisión de cargos:

- Ley 996 de 2005 “Ley de Garantías Electorales”.
- Circular Externa 100-002-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública. “*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PREVIO AL INICIO DE LA LEY DE GARANTIAS ELECTORALES AÑO 2026*”
- Circular Externa No. 10 del 8 de noviembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación. “*RESTRICCIONES DE LA LEY 996 DE 2005 PARA LOS PROCESOS ELECTORALES DE CONGRESO Y PRESIDENTE Y VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, PERIODO CONTITUCIONAL 2026 – 2030*”

## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Encargo:** Es concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo<sup>1</sup>; (ii) situación administrativa<sup>2</sup>; (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 cargo<sup>3</sup>.

Sobre esta temática la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha conceptuado 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.”<sup>4</sup>*

El encargo presenta un doble carácter constituye a la vez una situación administrativa y también una modalidad transitoria de provisión de empleos; el encargo puede ser total o parcial, lo que indica que, en el primer caso, el empleado se desliga de las funciones que le son propias y asume todas las del nuevo empleo, para el segundo caso, asume sólo una o algunas de ellas.<sup>5</sup>

- **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

<sup>1</sup> Artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 648 de 2017.

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.10.1

<sup>3</sup> Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014

<sup>4</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil. Concepto 02-767 del 22 de enero de 2009. Despacho Comisionado Fridole Ballén Duque.

<sup>5</sup> Concepto del DAFP, 180961 del 21 de marzo del 2024:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=254240#:~:text=De%20acuerdo%20con%20las%20disposiciones.de%20vacancia%20definitiva%20del%20cargo>

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

### MARCO NORMATIVO

El marco normativo para los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y que hacen o harán parte del Plan de Recursos Humanos está enmarcado así:

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTICULO
<b>Constitución política de 1991</b>	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.

<p><b>LEY 909 de 2004 (Septiembre 23)</b></p>	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones</p>	<p>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>.</p>
<p><b>Decreto 1083 de 2015</b></p>	<p>Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública</p>	<p>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</p> <p>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.</p> <p>" .</p>
<p><b>LEY 1960 de 2019 (Junio 27)</b></p>	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Integral</p>
<p><b>Decreto-Ley 775 de 2005 (Marzo 17)</b></p>	<p>Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.</p>	<p>Integral</p>
<p><b>Decreto 2929 de 2005 (Agosto 25)</b></p>	<p>Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005.</p>	<p>Integral</p>
<p><b>Decreto 648 de 2017</b></p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del</p>	<p>Integral</p>

(Abril 19)	Sector de la Función Pública	
<b>Decreto 051 de 2018</b> (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
<b>Decreto 612 de 2018</b> (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.
<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</b> (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

<p><b>Criterio Unificado de la CNSC del 13 de Agosto de 2019</b></p>	<p><i>“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo”</i></p>	<p><b>Integral.</b> <b>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></b></p>
<p><b>Criterio Unificado de la CNSC del 1° de Octubre de 2019</b></p>	<p><i>“Derecho a Encargo de los Servidores de Carrera Vinculados a las Plantas de las Superintendencia de la Administración Pública Nacional”</i></p>	<p><b>Integral.</b> <b>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></b></p>
<p><b>Circular No. 20191000000127 de 2019 (septiembre 24)</b></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><b>Integral.</b> <b>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></b></p>
<p>Cartilla de comisiones de personal 2024. 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico

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 y 1380 del 28 de octubre de 2021.

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 Decreto 1381 del 28 de octubre 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, el 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.

### 1.1 Análisis de la planta actual

Mediante el Decreto 1024 del 18 de mayo de 2012, el Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020, y el Decreto 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:

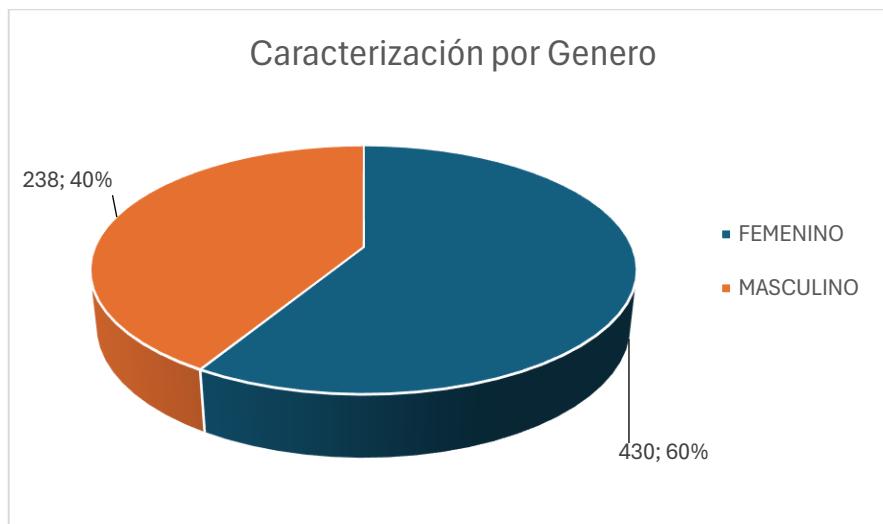
DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE			
DENOMINACION	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
SUPERINTENDENTE	0030	25	1
ASESOR	1020	16	1
ASESOR	1020	15	6
ASESOR	1020	14	3
ASESOR	1020	13	3
ASESOR	1020	11	17
TECNICO OPERATIVO	3132	14	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	14	2
<b>TOTAL DESPACHO 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
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
<b>TOTAL PLANTA GLOBAL</b>			<b>709</b>
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>			<b>747</b>

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

## 1.2 Situación de la planta de personal

De acuerdo con el plan estratégico del talento humano para 2026, la caracterización por genero para los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades se encuentra desglosada así:



Gráfica 3. Recuento Genero- Caracterización de la planta

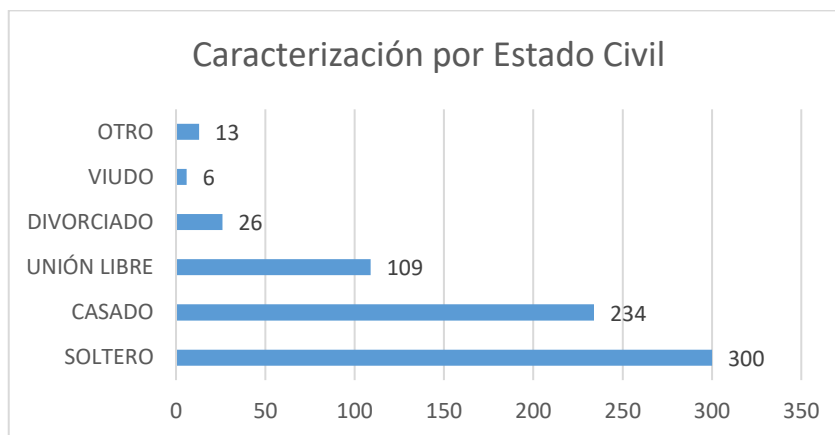
En cuanto al género de los empleados posesionados en la planta de personal, más de la mitad de la planta de personal corresponde a mujeres; esto representa un 59%; manteniendo el porcentaje que se tenía de la vigencia anterior. De igual manera, en cuanto a los hombres se evidencia un resultado de 41%; manteniendo el porcentaje respecto de la vigencia anterior.

Otro rasgo importante para caracterizar la planta de personal es la participación generacional, la cual se ha venido manteniendo desde la vigencia anterior donde se encuentran los servidores públicos de las Superintendencia de Sociedades así:

Rango de edad	%	Participación	Generación
18 a 24 años	1,89%	13,95%	Generación Z
25 a 30 años	12,06%		
31 a 34 años	10,17%		
35 a 39 años	14,39%	36,48%	Millenials
40 a 43 años	11,92%		
44 a 49 años	14,53%		
50 a 55 años	13,81%	28,34%	Generación X
56 a 59 años	6,83%		
60 a 64 años	9,45%		
65 a 69 años	4,94%	21,22%	Baby Boomers
Mas de 69 años	0,00%		

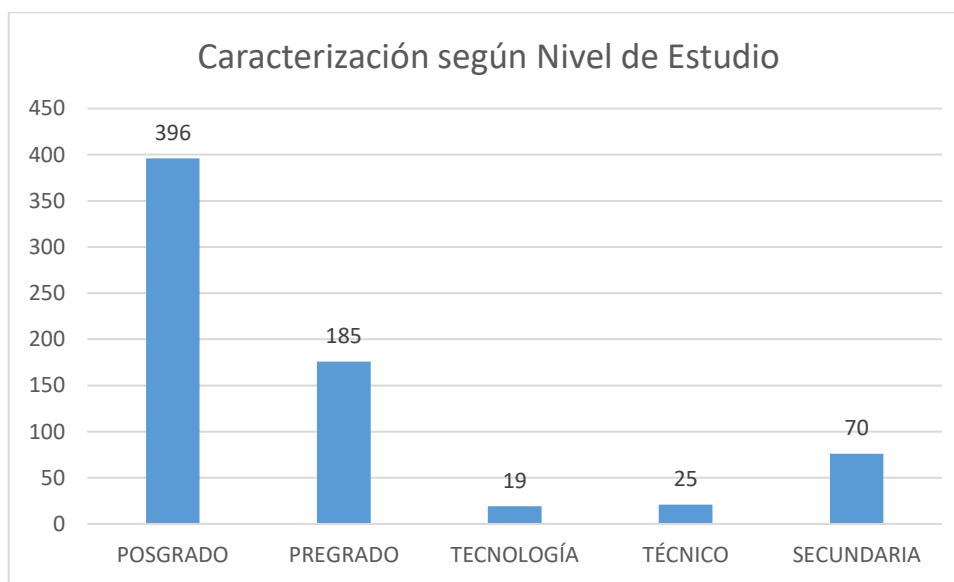
Tabla. 2. Distribución de la población por edad

El 49,56% de los servidores posesionados en la Superintendencia de Sociedades corresponde a la generación X y Baby Boomers; resultado inferior en 0,92% respecto de la vigencia 2024, esto indica, que las personas en edad de pensión han iniciado su proceso de desvinculación; aspecto que denota el inicio de la rotación de personal prevista en el programa de desvinculación asistida.



Gráfica 4. Recuento estado civil – Caracterización de la planta

En lo que respecta al estado civil, en la caracterización de la Superintendencia de Sociedades la mayoría de los servidores son solteros y casados; siendo estos el 80% del total de servidores vinculados.



Gráfica 5. Recuento nivel de estudio – Caracterización de planta

Respecto del nivel de estudios, la Superintendencia de Sociedades ha logrado mantener el promedio de la vigencia anterior, con servidores que se encuentran en un nivel de estudios de posgrado (58%) y de pregrado (26%); lo anterior, representa un estado de profesionalización de

la planta de 83% y también el resultado de or promover el acceso a la educación superior desde el Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales, particularmente en los créditos educativos.

La planta de personal aprobada en el Decreto 1024 del 18 de mayo de 2012, el Decreto 1737 del 22 de diciembre del 2020, y el Decreto 1381 del 28 de octubre de 2021, cuenta con 747 empleos, de los cuales 38 están adscritos al despacho del Superintendente y 709 en la planta global, distribuidos por nivel jerárquico:

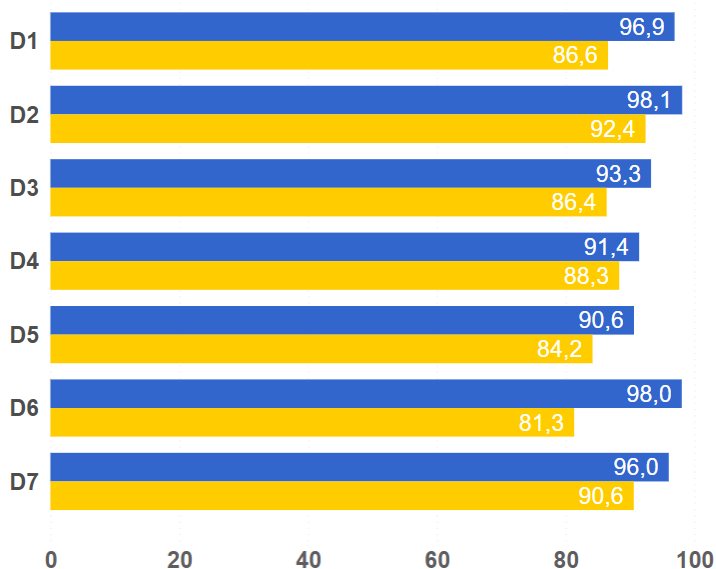
DENOMINACION DE CARGO	Código/Grado	Cargos		Total cargos de planta
		Provistos	Vacantes	
<b>DESPACHO SUPERINTENDENTE</b>				
SUPERINTENDENTE	0030-25	1	0	1
ASESOR	1020-16	1	0	1
ASESOR	1020-15	6	0	6
ASESOR	1020-14	3	0	3
ASESOR	1020-13	3	0	3
ASESOR	1020-11	15	2	17
TECNICO OPERATIVO	3132-14	2	0	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-22	2	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-14	1	0	1
CONDUCTOR MECANICO	4103-14	2	0	2
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
SUPERINTENDENTE DELEGADO	110-23	5	0	5
SECRETARIO GENERAL	37-23	1	0	1
INTENDENTE	138-20	6	0	6
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105-19	17	1	18
JEFE OFICINA	137-19	2	0	2
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	100-19	1	0	1
DIRECTOR FINANCIERO	100-19	1	0	1
DIRECTOR TECNICO	100-19	1	0	1
JEFE OFICINA ASESORA	1045-13	2	0	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-20	30	1	31
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-18	13	1	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-16	37	1	38
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14	35	2	37
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11	102	6	108

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	136	4	140
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	95	5	100
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-16	32	2	34
TECNICO OPERATIVO	3132-14	28	4	32
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-22	6	1	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-18	23	2	25
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-15	31	1	32
SECRETARIO	4178-14	1	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-14	33	2	35
CONDUCTOR MECANICO	4103-14	7	0	7
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064-08	30	1	31
<b>Total de Empleados Públicos</b>		<b>711</b>	<b>36</b>	<b>747</b>

Tabla 3. Distribución de empleos por nivel Jerárquico corte 31/12/2025

El Plan de Previsión de Recursos Humanos prevé la provisión de las vacantes y programa los recursos financieros que respondan de acuerdo a la etapa de planeación en el concurso de méritos en compañía con la CNSC, en ese sentido el Grupo de Administración del Talento Humano, bajo la Dirección de Talento Humano encaminará sus esfuerzos en la presente anualidad para que se mantengan sus resultados en la medición del FURAG por intermedio del MIPG, con el propósito de mantener una posición de liderazgo en la dimensión del talento humano dentro de la medición realizada en 2024.

● Puntaje Consultado ● Promedio de referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	96,9
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	98,1
D3: Gestión con Valores para Resultados	93,3
D4: Evaluación de Resultados	91,4
D5: Información y Comunicación	90,6
D6: Gestión del Conocimiento	98,0
D7: Control Interno	96,0

Grafica 3. Índice de las dimensiones de gestión y desempeño

### Identificación fuentes de financiación de personal

El costo de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades, de conformidad con el Decreto de liquidación del presupuesto para la vigencia 2026, No.1477 de 2025 se encuentra conformado así:

DECRETO **1477** DE 2025 Página 314 de 388

Continuación Anexo del Decreto "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2026, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos"

ANEXO - PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN - 2026

CTA PROG	SUBC SUBP	OBJG PROY	ORD SPRY	REC	CONCEPTO	APORTE NACIONAL	RECURSOS PROPIOS	TOTAL
					SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES			
					TOTAL PRESUPUESTO		236.174.270.772	236.174.270.772
					A. FUNCIONAMIENTO		203.800.677.000	203.800.677.000
01					GASTOS DE PERSONAL		147.264.051.000	147.264.051.000
01	01				PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE		146.702.319.000	146.702.319.000
01	01	01			SALARIO		83.184.842.000	83.184.842.000
01	01	02		20	INGRESOS CORRIENTES		83.184.842.000	83.184.842.000
01	01	02			CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA		30.241.080.000	30.241.080.000
01	01	03		20	INGRESOS CORRIENTES		30.241.080.000	30.241.080.000
01	01	03			REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL		25.926.450.000	25.926.450.000
01	01	04		20	INGRESOS CORRIENTES		25.926.450.000	25.926.450.000
01	01	04			OTROS GASTOS DE PERSONAL - DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN		7.349.947.000	7.349.947.000
01	02			20	INGRESOS CORRIENTES		7.349.947.000	7.349.947.000
01	02				PERSONAL SUPERNUMERARIO Y PLANTA TEMPORAL		561.732.000	561.732.000
01	02	01			SALARIO		332.157.000	332.157.000
01	02	02		20	INGRESOS CORRIENTES		332.157.000	332.157.000
01	02	02			CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA		125.261.000	125.261.000
01	02	03		20	INGRESOS CORRIENTES		125.261.000	125.261.000
01	02	03			REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL		104.314.000	104.314.000
02				20	INGRESOS CORRIENTES		104.314.000	104.314.000
02					ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS		18.864.640.000	18.864.640.000

Tabla 4. Fuentes de financiación de personal

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

[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
 Tel Bogotá: (601) 2201000  
 Colombia



TB-CO17/7951 TB-CO17/7952 TB-CO17/7953 TB-CO17/7954 CS-CBO27481

CO-011/2021 ICONTEC

## II. Fase: Definición de Actividades

Las actividades desarrolladas por la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Administración del Talento Humano se enmarcan de acuerdo con la composición de su planta de personal, es decir, frente a los tipos de cargos, y su carácter de provisión, a lo cual encontramos dos diferencias:

### 2.1 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

La Superintendencia de Sociedades realiza las vinculaciones meritocráticas en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de su planta de personal, de la siguiente manera:

El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.13.2.1 estableció para las entidades de la rama ejecutiva que *“la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.”*

En este sentido el legislador estableció que los nominadores de las entidades de la rama ejecutiva, antes de realizar el proceso de provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción que conforman las plantas de personal de dichas entidades, deberán evaluar las competencias de los candidatos, así:

*“ARTÍCULO 2.2.13.2.2 Evaluación de las competencias. La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por:*

- 1. Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.*
- 2. Universidades públicas o privadas.*
- 3. Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal.*
- 4. A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal. (Subrayado por fuera del Texto)*

Por lo anterior, la Superintendencia de Sociedades ante la provisión de sus empleos de libre nombramiento y remoción, realiza una entrevista previa de selección del candidato que cumplan el perfil del empleo, para que posteriormente, puedan remitirse al Departamento Administrativo

de Función Pública, el aspirante que practicara la evaluación de competencias que realiza dicha entidad, de conformidad al artículo 2.2.13.2.2. del Decreto No. 1083 de 2015.

Finalmente, se realiza el proceso de publicación en el aplicativo de la Presidencia de la República (Aspirantes), herramienta oficial para consultar la información de las personas que serán nombradas en cargo públicos de libre nombramiento y remoción<sup>6</sup>, al igual que en la página WEB de la Superintendencia de Sociedades (<https://www.supersociedades.gov.co/web/nuestra-entidad/talento-humano>), en cumplimiento de las normas de Función Pública, previo revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, competencia exclusiva del jefe de recursos humanos.

## 2.2 Provisión de empleos de Carrera Administrativa

### a) Provisión Definitiva (Concurso de Méritos)

Todos los empleos públicos de los órganos y entidades del Estado son de carrera. 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 calidades de los aspirantes (artículo 125 de la Constitución Política de Colombia de 1991); de lo cual se desliga que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil “CNSC” responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos (artículo 130 de la norma ibídem).

De conformidad con la Circular Externa de la CNSC No. 0012 del 20 de octubre de 2020, en aras de materializar el derecho constitucional del ingreso a empleo público por mérito en igualdad de condiciones, bajo los principios constitucionales de libre concurrencia, imparcialidad, inclusión y transparencia en la gestión y ejecución de los procesos de selección; se estableció los lineamientos para que las entidades y órganos del Estado en conjunto con la CNSC, realizaran los pasos previos para establecer la Oferta Pública de Empleos que serán ofertados dentro de las convocatorias de la CNSC, es decir, ingresar en el aplicativo SIMO la información de los empleos que serán ofertados en un futuro concurso de méritos.

### b) Provisión Transitoria (Encargo - Provisionalidad)

La Superintendencia de Sociedades en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 del 2019, realiza los procesos de encargo de sus vacantes de carrera

<sup>6</sup> ARTÍCULO 2.2.13.2.3 – Decreto No. 1083 de 2015

administrativa, solamente para los servidores de carrera administrativa que componen la planta de personal de la Entidad.

En este sentido, la gestión del personal regulado por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 775 de 2005, en el cual el servidor público de carrera puede ser encargado de un empleo superior en el que se encuentra nombrado, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- a. Cumplir el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
- b. Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.
- c. No tener sanción disciplinaria en el último año.
- d. Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente. En el caso que no existan servidores públicos con evaluación sobresaliente, se podrá descender a los que acrediten nivel satisfactorio.
- e. El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Para lo cual, la Superintendencia de Sociedades adelanta la provisión de los empleos en vacancia a través del procedimiento *“Para la Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Administrativa a través del Encargo”*, Código: GTH-PR-035 en el cual se encuentra especificadas las actividades que se deben adelantar para poder participar en el proceso de encargo.

En dicho proceso, se estableció que cuando se hayan aplicado los instrumentos para determinar quién posee el derecho a ser encargado, y los resultados señalen que los servidores de carrera administrativa que cumplan requisitos (estudios y experiencia), no demostraron el cumplimiento de aptitudes y habilidades en el ejercicio de las funciones del respectivo empleo a proveer en encargo; el Grupo de Administración del Talento Humano, tendrá que seguir analizando la totalidad de la planta de empleos de la Superintendencia de Sociedades, para verificar que servidor de carrera administrativa posee el derecho preferente de encargo.

*Cuando se haya establecido que no existe servidor de carrera administrativa en toda la planta de personal que pueda ser encargado, la Administración podrá proveerlo mediante nombramiento provisional de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 11 y 12 del Decreto 775 de 2005.*

***“ARTÍCULO 11. Vacancia temporal o definitiva. En caso de vacancia temporal o definitiva de un cargo y mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias, el Superintendente podrá:***

11.1 *Asignar temporalmente las funciones a otros empleados que reúnan los requisitos para el cargo.*

11.2 *Encargar del empleo a un servidor de la respectiva Superintendencia, o nombrar provisionalmente.*

*ARTÍCULO 12. Encargos y nombramientos provisionales. El nombramiento provisional y el encargo son excepcionales. Los cargos de carrera podrán ser provistos mediante encargo o nombramiento provisional únicamente cuando se haya abierto la convocatoria respectiva o mientras dura la vacancia temporal, según el caso. En cualquier momento, el Superintendente podrá darlos por terminados.”*

Esta decisión se encuentra enmarcada en las normas antes expuestas y en el Criterio Unificado del 1° de octubre del 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, denominado “*Derecho a Encargo de los servidores de Carrera vinculados a las Plantas de Personal de las Superintendencia de la Administración Pública Nacional*”, el cual señala:

*“El artículo 11 del Decreto Ley 775 del 2005 señala claramente que el Superintendente cuenta con la discrecionalidad para escoger entre los numerales 11.1 y 11.2, esto es, entre la asignación de funciones y el encargo del empleo o el nombramiento en provisionalidad; por tanto, si la entidad opta por aplicar el numeral 11.2, debe hacerlo de una manera sistemática, en el entendido que **únicamente podrá acudir a nombramiento provisional, cuando del respectivo estudio de verificación de requisitos se desprenda que NO existen servidores públicos de carrera administrativa con quién o quiénes proveer los empleos vacantes en forma temporal o definitiva.***

(...)

*En consecuencia, siempre que las Superintendencias de la administración pública nacional hayan realizado el proceso de verificación de los requisitos definidos en el artículo 24 de la ley 909 del 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 del 2019, en caso de no encontrar servidor de carrera que reúna las condiciones previstas en la norma, la entidad de forma **subsidiaria y excepcional** podrá afectar nombramientos en provisionalidad.”*

Como complemento de lo anterior es importante mencionar que en la medición al indicador de tiempo de cubrimiento de vacantes al cierre del año 2025, se obtuvo un resultado acumulado de cumplimiento del 138% y un promedio de 40 días en el tiempo

de provisión de vacantes mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional; en ese sentido para la vigencia 2026 es fundamental continuar con el seguimiento y medición de este indicador.

- Adicionalmente, para la vigencia 2025, se presentó un resultado acumulado del 92.79% en el indicador de poblamiento de planta de personal, con un promedio de 693 cargos provistos durante dicha vigencia; igualmente es relevante continuar con el seguimiento a este indicador.

### 2.3 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, adelantara la planeación para la realización del Concurso de Méritos abierto y de Ascenso para los empleos en vacancia definitiva.

### 2.4 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>7</sup> mediante las situaciones administrativas del encargo o nombramiento provisionales en las condiciones dispuestas en la Ley 909 de 2004.

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<sup>8</sup>, se realiza el respectivo “*estudio para acceder a un encargo*”.

El Procedimiento para la Provisión Transitoria en Empleos de Carrera Administrativa, mediante la situación administrativa del Encargo en la Superintendencia de Sociedades, hace parte integral de este Plan de Previsión de Recursos Humanos, 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*

<sup>7</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.

<sup>8</sup> 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.

*Sociedades, con personal competente, de acuerdo con la normatividad que regula la materia y las directrices que se establecen en este documento”.*

### III. Fase: Ejecución Proceso de Provisión

#### Gestión integral de la administración del talento humano en la Superintendencia de Sociedades

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Superintendencia de Sociedades, tendrá como principal instrumento de ejecución de planeación, el “*Plan Anual de Empleos Vacantes*”, el cual se establecerá en lineamiento con el Plan de Previsión de Recursos Humanos de que trata este documento.

Al igual que el Plan Anual de Vacantes, la Ley 909 de 2004, establece el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con estas dos herramientas, y con base en la información actualizada en el SIGEP, la entidad podrá planear la administración de su capital humano en el corto, mediano y largo plazo. En uno sabremos qué vacantes de carrera administrativa se encuentran disponibles para ser ofertadas en las convocatorias y en el segundo el cálculo de los empleos necesarios que requiere la entidad para cumplir con su misionalidad en términos cuantitativos y cualitativos, así como, la estimación de sus costos.<sup>9</sup>

Teniendo en cuenta lo anterior, el proceso de talento humano de la Superintendencia de Sociedades se encuentra obligado a tener como principal protagonista al capital humano, para generar la ruptura del paradigma burocrático y la resistencia al cambio, debido a la reorganización de los procesos, procedimientos y actividades, ligado al sistema de planeación y gestión de la entidad.

### IV. Fase: Evaluación

La meta definida para el plan de previsión de recursos humanos en la vigencia 2026 es la siguiente: 90% del cumplimiento en actividades.

El seguimiento y evaluación al Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia se le realizan a través de:

<sup>9</sup> Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP junio 2020.

[Documento+parámetro+para+la+planeación+estratégica+del+talento+humano.pdf](#)

- El archivo o herramienta que el proceso de talento humano disponga para tal fin, incluidos tableros de control.
- Nivel de actualización de la planta de personal en Kactus 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.
- Seguimiento a los procesos de encargo en el microsítio de intranet destinado para ello.
- Seguimiento al indicador de tiempo de cubrimiento de vacantes en carrera administrativa.
- Seguimiento al indicador de poblamiento de planta.
- Desarrollo del plan de trabajo.

### Anexos

- Documento Excel correspondiente al plan de trabajo