

FEBRERO 2023



Industria y Comercio
SUPERINTENDENCIA

PLAN DE PREVISIÓN *de Recursos Humanos*

SECRETARÍA GENERAL
Grupo de Trabajo de
Administración de Personal

 **MINISTERIO DE COMERCIO,
INDUSTRIA Y TURISMO**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	METODOLOGIA	3
3.	OBJETIVO	4
4.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	4
5.	CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS	6
6.	REQUISITOS DE LOS EMPLEOS	7
6.1	Competencias	7
7.	VACANCIAS DE EMPLEOS	8
8.	PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	8
9.	NECESIDADES DE PERSONAL	8
10.	EMPLEOS VACANTES	9
11.	METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	9
11.5	Estado Joven	11
11.6	Personas en situación de discapacidad	11
11.7	Equidad de Género	11
12.	CONCURSOS	12

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 la Ley 909 de 2004, las entidades tienen el deber de elaborar el plan anual de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, su identificación y estimación de los costos presupuestales.

Las Políticas de Desarrollo Administrativo se enfocan en la Gestión del Talento Humano como un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad, orientadas al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017

2. METODOLOGIA

El plan de previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia de Industria y Comercio para la vigencia 2023, se diseñó cumpliendo las directrices señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la planta de personal vigente a 31 de enero de 2023; de otra parte, analizando la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna de los funcionarios de carrera

y provisionales y estableciendo la disponibilidad de recursos para financiar los gastos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto aprobado.

Este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal permanente de la entidad y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

3. OBJETIVO

Mediante la adopción del presente Plan de Previsión de Recursos Humano se pretende establecer estrategias de planeación técnica y económica que permita contar con disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos asignados por el Gobierno Nacional.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Superintendencia de Industria y Comercio fue aprobada mediante el Decreto 4887 de 2011, conformada por 599 empleos. Mediante el Decreto 1021 de 2020, se aprobaron 19 empleos y mediante el Decreto 093 de 2022, se crearon 11 cargos más en la

planta de personal para un total de 629 empleos, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial como se demuestra a continuación.

CARGO	CÓDIGO Y GRADO	No. de EMPLEOS
DIRECTIVO		21
SUPERINTENDENTE	0030-25	1
SECRETARIO GENERAL	0037-19	1
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105-11	10
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-19	6
JEFE DE OFICINA	0137-16	3
ASESOR		17
ASESOR	1020-14	1
ASESOR	1020-12	2
ASESOR	1020-09	3
ASESOR	1020-06	3
ASESOR	1020-05	4
ASESOR	1020-04	2
JEFE DE OFICINA ASESORA DE J. P.	1045-09	2
PROFESIONAL		431
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	16
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	27
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	54
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	47
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-05	56
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-03	50
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	97
TECNICO		76
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	6
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	47

CARGO	CÓDIGO Y GRADO	No. de EMPLEOS
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-09	7
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-07	16
ASISTENCIAL		84
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-18	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-16	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-09	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-08	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-07	2
SECRETARIO	4178-13	9
SECRETARIO	4178-11	4
SECRETARIO	4178-10	5
SECRETARIO	4178-08	7
OPERARIO CALIFICADO	4169-09	2
CONDUCTOR MECANICO	4103-13	2
CONDUCTOR MECANICO	4103-11	4
CONDUCTOR MECANICO	4103-09	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064-05	3
GRAN TOTAL		629

5. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

El Decreto 1083 de 2015, señala, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de los organismos y entidades del orden nacional, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

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 propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

6. REQUISITOS DE LOS EMPLEOS

Los requisitos para desempeñar los empleos en la Superintendencia de Industria y Comercio se encuentran señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante la Resolución 3132 de 2021, la Resolución 56639 de 2021, la Resolución 1927 de 2022 y los demás actos administrativos que la modifican.

6.1 Competencias

Se encuentran definidas en el título 4, parte 2, libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Las competencias de los servidores públicos son de dos clases, las funcionales que están relacionadas con la capacidad del funcionario para desempeñar las funciones del cargo; y las comportamentales, comunes y por nivel jerárquico ligadas a la aptitud y habilidad con la que debe desempeñarse las funciones del empleo y que se encuentran definidas en el Decreto 815 de 2018.

7. VACANCIAS DE EMPLEOS

Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales. Las primeras se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (*artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015*). Por su parte, las vacancias temporales surgen con ocasión de la separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo de carrera.

8. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Una vez generada la vacancia se produce en la mayoría de los eventos la necesidad de proveer el empleo correspondiente, ya sea de forma definitiva o transitoria, para ello se utilizan las siguientes figuras contenidas en el Decreto – Ley 775 de 2005.

- **Nombramiento en periodo de prueba:** Para los empleos de carrera administrativa, los cuales se proveerán con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- **Nombramiento ordinario:** Para los cargos de libre nombramiento y remoción.
- **Nombramiento provisional:** Para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- **Encargos:** Para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Supernumerario:** Para proveer transitoriamente los empleos vacantes por vacaciones o licencias.
- **Temporal:** Para proveer de manera temporal empleos creados y que respondan a las condiciones establecidas en la Ley.

9. NECESIDADES DE PERSONAL

Previo estudio técnico para la creación de empleos en la planta de personal de la Superintendencia, aprobado por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda, mediante el Decreto 092 de 2022 se modificó la estructura de la Superintendencia de Industria y Comercio y mediante el Decreto 093 de 2022 se modificó

la planta de personal, creando 11 cargos, uno en el nivel directivo y 10 en el nivel profesional. Para la vigencia 2023, el Gobierno Nacional no ha expedido el Decreto de aumento de escalasalarial para los empleados públicos; sin embargo, se hace proyección conforme a los lineamientos establecidos en el anteproyecto de presupuesto para el 2023 que se presentó a la Dirección Financiera de la entidad.

Dicha proyección incluye salarios, remuneraciones no constitutivas de factor salarial y contribuciones inherentes a la nómina de la totalidad de los cargos de la planta asignada a la Superintendencia de Industria y Comercio.

10. EMPLEOS VACANTES

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes de la SIC, a corte 31 de diciembre de 2022, existen 578 vacantes definitivas en la planta de personal de la Entidad las cuales se encuentran provistas por encargo o en provisionalidad y otras pendientes por proveer, así:

TOTAL DE VACANTES DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO			
En encargo	Por proveer	En provisionalidad	Total vacantes
81	19	391	491
16.50%	3.87%	79.63%	100%

Como puede observarse del total de 491 vacantes definitivas, 391 se encuentran provistas por servidores en provisionalidad que equivalen al 79.63 % del total de las vacantes; 81 provistas por empleados de carrera administrativa mediante la figura de encargo que corresponden al 16.50% y 19 se encuentran pendientes por proveer, es decir solo el 3.87% del total de vacantes definitivas.

11. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos de vacantes de la SIC se realizará teniendo en cuenta las siguientes etapas:

11.1 Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar con el acompañamiento del Grupo de Trabajo de Administración de Personal, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

11.2 Tipo de provisión

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad del servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para los funcionarios de carrera administrativa que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

11.3 Análisis de perfiles

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Grupo de Trabajo de Administración de Personal iniciará los trámites establecidos en el procedimiento GT02-P09 “vinculación de personal”, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, se garantiza los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

11.4 Financiación

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia. En todo caso, la Superintendencia de Industria y Comercio realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se señalan en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda.

11.5 Estado Joven

En cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial No. 01 de 2020 y la Circular Conjunta No. 100-002-2020 de Función Pública y la Unidad del Servicio de Empleo, la Superintendencia de Industria y Comercio se encuentra comprometida con la vinculación de

talento joven, con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos, que no acrediten experiencia, se vinculen a la Entidad, procurando que las vacantes que se generen en empleos con estos requisitos sean provistas con jóvenes entre 18 y 28 años, respetando siempre los derechos de los funcionarios de carrera en primera medida.

11.6 Personas en situación de discapacidad

La Superintendencia se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en situación de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017¹, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

11.7 Política de Género y Diversidad

Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000, el Decreto 455 de 2020 y la Política Interna de Género y Diversidad, que señala la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho la mujer en todos los niveles

¹ Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

del poder público, esta Superintendencia se encuentra comprometida a procurar la vinculación de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Igualmente, garantizar la no discriminación por motivos de género, raza, sexo, ideas políticas y religión con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades.

La Política Pública Nacional de Equidad de Género, reconoce el aporte que las mujeres hacen a la sociedad. Esta política plantea estrategias de intervención sectorial y multisectorial, de fortalecimiento institucional y de transformación cultural que permitan en conjunto la superación de las inequidades de género que afectan a las mujeres y les garanticen igualdad de oportunidades.

12. PROCESOS DE SELECCIÓN

La carrera administrativa como sistema técnico de administración de personal tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública ofreciendo estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público.

El plan de previsión de Talento Humano, siguiendo las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, contempla para esta vigencia 2023 iniciar el proceso de selección de méritos.

En ese sentido, la Superintendencia de Industria y Comercio adelantó los trámites pertinentes en el sentido de reportar en el sitio web SIMO, en el momento en que se generen, las vacantes definitivas de los empleos de carrera de la planta de personal, con el fin que la CNSC, en virtud de los mandatos constitucionales y legales vigentes sobre la materia, proceda a consolidar y publicar la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, en vacancia definitiva, con la que se realizan los correspondientes concursos de mérito para proveer dichas vacantes.

En concordancia con lo anterior, la Superintendencia realizó el ajuste al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para las vacantes de los empleos reportados y realizó los correspondientes ajustes a la OPEC.

Así mismo, realizó las apropiaciones presupuestales con la antelación necesaria para garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas y ordenó el giro de recursos para financiar la realización del proceso de selección de méritos a través de la Resolución 89187 del 19 de diciembre de 2022.

El proceso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra en etapa de planeación y se realizó el pago que cubre el proceso de selección para las 491 vacantes existentes, con corte al 31 de diciembre de 2022, tanto para adelantar el concurso abierto como por concurso de ascenso para los funcionarios con derechos de carrera administrativa. Durante la vigencia 2023 se espera continuar consolidando el proceso de planeación hasta lograr la suscripción del Acuerdo y establecer el cronograma en el respectivo Anexo Técnico del Acuerdo. Lo anterior, bajo criterios técnicos y respetando la normatividad vigente y lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



**Industria y
Comercio**
SUPERINTENDENCIA

