

PLAN  
ESTRATÉGICO  
DE

Talento  
Humano

20  
20

# TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO.....	2
2.1.	Reseña Histórica de la Superintendencia de Industria y Comercio.....	2
2.2.	Misión.....	7
2.3.	Visión.....	8
2.4.	Objetivos Misionales.....	8
3.	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.....	9
3.1.	Objetivos Específicos.....	9
4.	ALCANCE.....	10
5.	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
5.1.	Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano.....	10
6.	METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
6.1.	Generalidades.. ..	11
6.2.	Normatividad aplicable.....	12
6.3.	Herramienta para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de la Superintendencia de Industria y Comercio.....	13
7.	PRINCIPALES COMPONENTES DEL PLAN.....	13
7.1.	Plan Anual de Vacantes.....	13
7.2.	Manual de Funciones.....	14
7.3.	Evaluación del Desempeño.....	14
7.3.1.	Acuerdos de Gestión.....	15
7.4.	Plan Anual de Capacitación.....	16
7.5.	Plan Anual de Bienestar y Estímulos.....	17
7.6.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	19
7.7.	Clima Laboral .....	20
8.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	21
8.2.	MODELO DE GESTIÓN efr.....	22
9.	SEGUIMIENTO AL PLAN.....	23

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, tiene como objetivo dar a conocer a todos los colaboradores de la Superintendencia de Industria y Comercio el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020, garantizando así el cumplimiento de la misión institucional de manera articulada con los procesos internos.

Para la adecuada ejecución del presente plan se tendrán en cuenta los objetivos estratégicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, los procedimientos establecidos para la administración y desarrollo del talento humano, y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos a través del impulso integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

## 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

### 2.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA SIC

Durante la segunda mitad del siglo XX, el país registró un crecimiento industrial y económico importante que motivó cambios en la regulación y manejo de las políticas correspondientes. Así aparece la Ley 155 de 1959, en la cual se establece la intervención estatal en la fijación de los precios, con el ánimo de garantizar tanto los intereses de los consumidores como de los productores.

Esta función reguladora que según la Constitución, compete al ejecutivo, la ejercieron distintos ministerios e institutos tales como el Ministerio de Desarrollo Económico, el de Obras Públicas, el de Minas y Energía, el de Comunicaciones y el Instituto de Aprovechamiento de Aguas y Fomento Eléctrico, haciéndose necesario concentrar el poder fiscalizador de precios y tarifas en un solo organismo y terminar así con la atomización de tan importante actividad, que era causante de interferencias, dualidades y dilaciones.

Fue así como el gobierno creó, con base en las facultades otorgadas al Presidente, mediante la Ley 19 del 25 de noviembre de 1958 y el Decreto 1653 del 15 de julio de 1960, La Superintendencia de Regulación Económica. Este organismo de la Rama Ejecutiva que se encargaba especialmente de estudiar y aprobar con criterio económico y técnico, las tarifas y reglamentos de servicios públicos como energía eléctrica, acueducto, alcantarillado y similares, y las tarifas de los espectáculos públicos, de los cines y de los hoteles.

Según el decreto mencionado, era función de la Superintendencia intervenir en los estudios de costos y regular los precios de la canasta familiar, que estaban bajo el control gubernamental.

Adicional a dichas facultades, al nuevo órgano ejecutivo le fueron adscritas las funciones que señalaba al Ministerio de Fomento la Ley 155 de 1959, sobre prácticas comerciales restrictivas, mientras que éste último conservaba la responsabilidad sobre el Registro de la Propiedad Industrial.

Durante gran parte de la década de los 60, el Gobierno se vio obligado a tomar medidas tendientes a frenar las alzas de los precios en los artículos de primera necesidad y de las tarifas de servicios, a fomentar la producción mediante la fijación de precios de sustentación para los productos necesarios de baja producción. Fue así como la Superintendencia se convirtió en un poderoso instrumento en manos de un gobierno que adoptó un control de precios bastante riguroso, como mecanismo anti-inflacionario.

Hacia fines de la década, existía un consenso en el Gobierno acerca de lo inadecuado que resultaba un sistema de control de precios y tarifas tan estricto, como mecanismo fundamental anti-inflacionario. Dichos controles se habían vuelto definitivos y amenazaban con desestimular la producción y el empleo, perjudicando a los consumidores a causa de la escasez desatada por dichas medidas.

El Gobierno, en uso de las facultades conferidas por la Ley 65 del 28 de diciembre de 1967, dictó los Decretos 1050 y 3130 de 1968, al igual que la reforma constitucional del mismo año que trataron de modernizar los mecanismos de la Administración Pública y de redistribuir las funciones de los poderes públicos.

Todas estas reformas prepararon el ambiente para la supresión de la Superintendencia de Regulación Económica y dieron lugar a la creación, mediante el Decreto 2562 del 07 de octubre de 1968, de la Superintendencia Nacional de Precios, adscrita al hasta entonces denominado Ministerio de Fomento que se convertiría en el Ministerio de Desarrollo Económico. Su nombre indicaba una restricción clara de su competencia y de las funciones que le fueron asignadas, entre otras, aplicar la política del Gobierno en materia de precios y de acuerdo a los estudios de costos de producción, fijar los precios de los artículos de primera necesidad, consumo popular, o uso doméstico, nacionales o extranjeros.

Mediante la expedición del Decreto 2974 del 03 de diciembre de 1968, el Gobierno Nacional reestructuró el Ministerio de Fomento, le cambia el nombre a Ministerio de Desarrollo Económico y en el capítulo II artículos 25 al 39, crea la Superintendencia de Industria y Comercio.

Pero el Ejecutivo, haciendo uso de las facultades extraordinarias concedidas por la Ley 2 de 1973, creó La Superintendencia Nacional de Producción y Precios (Decreto 201 de 1974), con funciones no sólo de control sino también de fijación de políticas de precios, y sobre todo, con acceso directo a las fuentes de información sobre las tendencias del mercado y con injerencia en las políticas de regulación del mismo. Se le confirió autonomía administrativa al denominar a la institución como "organismo adjunto" al Ministerio de Desarrollo Económico, pero al poco tiempo la entidad volvió a recibir el carácter de "adscrito".

El Decreto 622 de 1974 modificó el Decreto 201 del mismo año y adoptó la estructura administrativa de la Superintendencia Nacional de Producción y Precios. Esta nueva organización permitió algunos cambios estructurales más de fondo, como la creación de una Secretaría General, la Dirección General de Análisis y Coordinación y la Dirección General de Inspección y Promoción con una División de Vigilancia y una División de Divulgación e Inspección.

La vida de la Superintendencia Nacional de Producción y Precios se vio disminuida, pues se hacía necesario separar la función de fijación de precios de la de control de precios. Por lo cual, el Gobierno Nacional designó entidades expresamente determinadas para el estudio y el análisis de las solicitudes de modificación de tarifas y precios y la rendición de los conceptos pertinentes según el sector económico, otorgando a cada una de ellas la facultad de fijar los precios a su respectivo sector.

Fue entonces, como mediante el Decreto 149 de 1976 se suprime la Superintendencia Nacional de Producción y Precios, se redistribuyen sus funciones y se revisa la organización administrativa de la Superintendencia de Industria y Comercio, que además de mantener las funciones establecidas en el Decreto 201 de 1974, se adicionan las funciones de dirección, control y coordinación en materia de Propiedad Industrial y Servicios Administrativos e Industriales.

A comienzos de la administración del presidente César Gaviria en el año 1990 se inicia el llamado "proceso de modernización estatal" que trajo consigo cambios de toda índole, como constitucionales con la reforma de 1992, hasta institucionales como la simplificación nacional de trámites y la reestructuración del aparato productivo estatal.

Fue así como en desarrollo de las facultades otorgadas al Gobierno Nacional en el artículo 20 transitorio de la Constitución Política de 1991 y mediante el Decreto 2153 del 30 de diciembre de 1992, se reestructuró la Superintendencia de Industria y Comercio.

Para la expedición del aludido decreto se consideró que el propósito de las facultades respondía a la labor de poner en consonancia la función de la Superintendencia con los mandatos de la nueva constitución y establecer un marco propicio para el cumplimiento de los principios propios de las actuaciones administrativas.

La enmienda conllevó a la especialización funcional de la entidad; la eliminación de labores que deberían ser adelantadas por otras entidades, particularmente del nivel descentralizado territorial; la abolición de trámites y requisitos innecesarios, los cuales suponían obstáculos a la iniciativa privada; y el reconocimiento de la idoneidad y aptitud de los particulares para desempeñar ciertas labores que en el pasado se radicaron en cabeza de la Superintendencia.

En materia de competencia desleal con la expedición de la Ley 446 de 1998, se le asignaron las mismas atribuciones señaladas legalmente en relación con las disposiciones relativas a promoción de la competencia y prácticas comerciales restrictivas respecto a las conductas señaladas en el artículo 144 de la mencionada ley y se le autorizó para adoptar las medidas cautelares contempladas en las disposiciones legales vigentes.

La Ley 510 de agosto 3 de 1999 le otorgó facultades para tramitar las solicitudes sobre liquidación de perjuicios respecto de las conductas constitutivas de competencia desleal.

En materia de protección al consumidor ejerce a prevención las atribuciones jurisdiccionales previstas en el artículo 145 de la Ley 446 de 1998, como lo son: Ordenar el cese y la difusión correctiva de los mensajes publicitarios que contienen información engañosa; ordenar la efectividad de las garantías de bienes y servicios establecidas en las normas de protección al consumidor, entre otras.

El 29 de junio de 1999, se expidió el Decreto 1130 el cual le otorga a la Superintendencia de Industria y Comercio la facultad de inspeccionar y vigilar todo lo relativo al régimen de libre y leal competencia en los servicios no domiciliarios en comunicaciones, para lo cual se le dio la facultad de aplicar lo establecido en todas las normas relativas a promoción de la competencia y prácticas comerciales restrictivas. Igualmente, se le confió la protección de los derechos de los usuarios y suscriptores de los servicios no domiciliarios de telecomunicaciones.

La Ley 527 de 1999 en su artículo 29 faculta a la Superintendencia de Industria y Comercio para que autorice a las entidades de certificación dentro del marco de comercio electrónico, para lo cual tendrá en cuenta los requisitos exigidos por esta ley.

Por último, con las Leyes 546 y 550 de 1999 esta Entidad adquiere el encargo de vigilar y reglamentar todo lo relativo al registro nacional de evaluadores, para lo cual debe tener en cuenta el Decreto 422 de 2000, en el que se establecieron pautas generales con relación a dicho registro.

La Ley 640 del 5 de enero de 2001, introdujo una etapa conciliatoria en los procedimientos que, a partir de enero del 2002, se adelanten ante la Superintendencia en materia de promoción de la competencia y protección del consumidor.

Las facultades otorgadas en materia de promoción de la competencia con la expedición de la Ley 446 de 1998, no fueron claras en cuanto al tipo de atribuciones otorgadas en el procedimiento, toda vez que éste no reflejaba los principios, las necesidades, las garantías y las diferentes hipótesis que se presentan en un trámite contencioso. Las dificultades mencionadas generaron infinidad de dudas que requirieron esfuerzos interpretativos por

parte de la Superintendencia. Estos inconvenientes dieron paso para que la Ley 962 de 2005 en su artículo 49 modificara el procedimiento en los procesos jurisdiccionales que se adelantan en la Superintendencia de Industria y Comercio en materia de competencia desleal para que se atiendan conforme a las disposiciones del proceso abreviado previstas en el Capítulo I, Título XXII, Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil.

A finales del año 2011, la Superintendencia de Industria y Comercio fue nuevamente reestructurada mediante el Decreto 4886 de 2011 (que derogó los Decretos 3523 de 2009 y 1687 de 2010 con excepción de algunas normas).

De esta reestructuración vale resaltar la creación de dos nuevas Delegaturas: Una para el Control y Verificación de Reglamentos Técnicos y Metrología Legal y otra para la Protección de Datos Personales.

## 2.2. MISIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio vela por el buen funcionamiento de los mercados a través de la vigilancia y protección de la libre competencia económica, de los derechos de los consumidores, del cumplimiento de aspectos concernientes con metrología legal y reglamentos técnicos, la actividad valuadora del país, y la gestión de las Cámaras de Comercio.

A su vez, es responsable por la protección de datos personales, administra y promueve el Sistema de Propiedad Industrial y dirime las controversias que se presenten ante afectaciones de derechos particulares relacionados con la protección del consumidor, asuntos de competencia desleal y derechos de propiedad industrial.

Esto lo logra gracias al compromiso y competencia técnica de su talento humano, que articulados con recursos físicos, tecnológicos y financieros, contribuye al desarrollo de la actividad empresarial y a la protección de los derechos de los consumidores en Colombia.



## 2.3. VISIÓN

Seremos reconocidos por la contribución al desarrollo del país, gracias a la gestión responsable y sostenible en cumplimiento de nuestras funciones, a fin de garantizar el buen funcionamiento de los mercados, la protección de los derechos de los consumidores y datos personales de los ciudadanos. Lo anterior, dentro de un ambiente de permanente innovación y mejora continua de nuestros procesos, con un sistema integral de gestión institucional fortalecida y un talento humano comprometido con la ética, el buen gobierno y la responsabilidad social.

## 2.4. OBJETIVOS MISIONALES

Reconocer los derechos de Propiedad Industrial.

Vigilar el cumplimiento de los derechos de los consumidores.

Atender las demandas presentadas en desarrollo de las funciones jurisdiccionales asignadas en materia de Protección al Consumidor y Competencia desleal.

Aplicar las normas sobre libre competencia.

Propiciar la adecuada prestación de los servicios de registros públicos cuya administración ha sido delegada a las Cámaras de Comercio.

Estandarizar métodos y procedimientos de medición y calibración y establecer un banco de información para su difusión, divulgando el sistema internacional de unidades en los diferentes sectores industriales.

Aplicar las normas de Habeas Data y de Protección de datos personales.

Mejoramiento administrativo como soporte para el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales.

## 3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias laborales e individuales, capacidades, conocimientos, habilidades y dimensiones de bienestar y formación.

### 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar el Plan de Bienestar con el fin de establecer las dimensiones de bienestar social de los servidores de la Superintendencia de Industria y Comercio, todo articulado en la generación de felicidad con el propósito de aumentar la productividad.

Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo las dimensiones del ser, saber y saber hacer.

Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

Liderar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y el sistema de medición laboral de los servidores vinculados provisionalmente y de libre nombramiento y remoción. Así mismo, suministrar los instrumentos de acuerdos de gestión, con el fin de lograr alinear el desempeño individual con el desempeño institucional.

Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, a través de mecanismos de vinculación y desvinculación asistida.

Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.

Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.

Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

## 4. ALCANCE

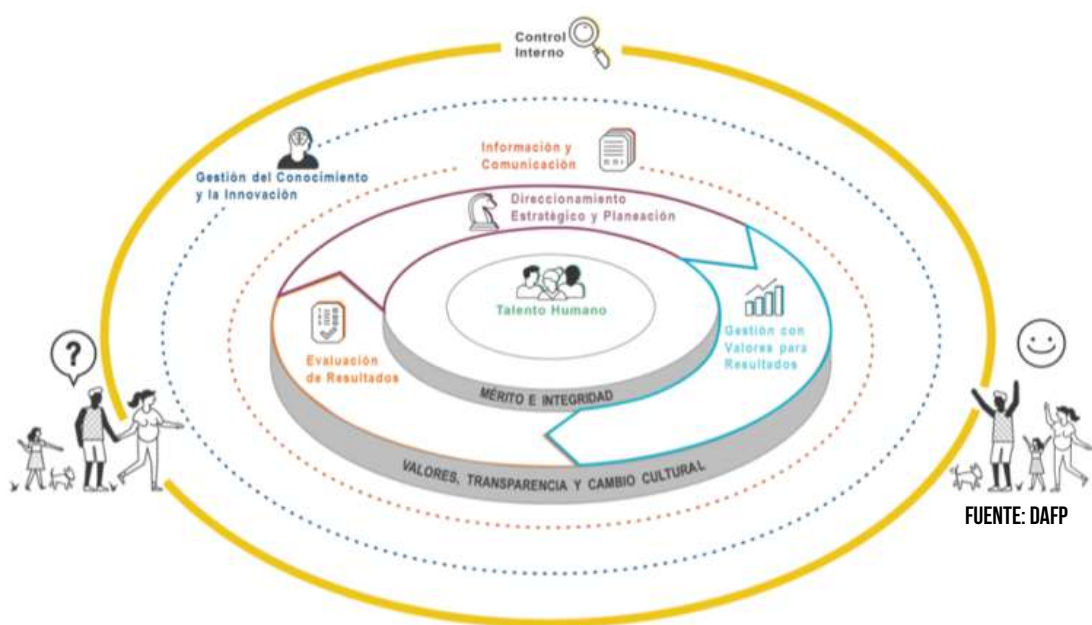
El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria de la Superintendencia de Industria y Comercio.

## 5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 5.1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión funciona a través de distintas dimensiones, dentro de las cuales se encuentra el Talento Humano, siendo esta la más importante, articulando como eje central los demás valores públicos:

Gráfico 1. Dimensiones Operativas MIPG



FUENTE: DAFP

La dimensión del talento humano definida en el MIPG, tiene como objetivo gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO), por tal razón, es eje que articula los demás escenarios de la gestión estratégica.

## 6. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 6.1. GENERALIDADES

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Industria y Comercio se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Plan Estratégico de la Superintendencia de Industria y Comercio para el periodo objeto de la planeación, este incluye los siguientes componentes:

- Plan Anual de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social y Estímulos Laborales.
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión.

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres etapas que están incorporados en esta gestión, a saber:

**Ingreso:** Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.

**Permanencia:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.

**Retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales y nómina de pensionados.

También se incorpora la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

## 6.2. NORMATIVIDAD APLICABLE

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- > Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- > Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”
- > Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- > Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- > Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

## 6.3 HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA SIC

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, la Superintendencia de Industria y Comercio cuenta con las siguientes herramientas:

- > Sistema de Gestión de Integrado - SIGI
- > Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- > Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- > Sistema Empresa Familiarmente Responsable - efr
- > Auditorias de gestión y de calidad
- > Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- > Seguimientos periódicos por parte de la Oficina Asesora de Planeación

## 7. PRINCIPALES COMPONENTES DEL PLAN

### 7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

El Plan Anual de Vacantes tiene como finalidad, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

## 7.2 MANUAL DE FUNCIONES

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de las Superintendencia de Industria y Comercio, adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales y a las competencias comportamentales.

Periódicamente debe revisarse este manual, para ajustarlo a las necesidades de la entidad y a la normatividad vigente.

## 7.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales

La Superintendencia de Industria y Comercio adoptó mediante Resolución No. 94689 de 2018 el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera y en periodo de prueba establecida en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### 7.3.1 ACUERDOS DE GESTIÓN

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva. Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Para la elaboración de los acuerdos de gestión se deben seguir las siguientes fases:

- > **Concertación de acuerdos de gestión y formalización:** El gerente público y su superior Jerárquico acordarán los compromisos que se deben lograr durante un período determinado, los resultados esperados, las fechas de logro e indicadores de medición.
- > **Seguimiento y retroalimentación:** A estos compromisos pactados se<sup>2</sup> les realizará seguimientos semestrales y retroalimentación de acuerdo con resultados para determinar posibles acciones de mejoramiento o ajustes al Acuerdo.
- > **Evaluación:** Al finalizar el período de vigencia del acuerdo, se efectúa la evaluación al cumplimiento de los compromisos del acuerdo de gestión y se realiza la valoración de competencias con intervención de los pares y subalternos del gerente público para establecer el plan de mejoramiento a que haya lugar.



## 7.4. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación tiene como finalidad establecer los pasos a seguir para llevar a cabo las actividades de capacitación con las cuales se satisfacen las necesidades de los servidores públicos posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de la descripción de las etapas de Identificar necesidades de formación, Aprobar plan de capacitación, Desarrollar las actividades del plan, y Elaborar informe de capacitación para todos los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio.

El plan anual de capacitación se rige por las siguientes normas:

- > Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- > Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”
- > Decreto 1083 de 2005, el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Para la elaboración del plan se surtieron las siguientes etapas:

- Sensibilización
- Formulación de proyectos de aprendizaje
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Entidad
- Programación del plan anual
- Ejecución del plan anual

## Insumos

Los insumos que genera la etapa del diagnóstico son aquellos resultantes del diagnóstico efr y objetivos de mejora, encuesta de necesidades de bienestar social y capacitación 2020, medición del clima laboral 2019, resultados de la evaluación del desempeño laboral, la batería de riesgo psicosocial, la caracterización de servidores públicos y algunos lineamientos de sostenibilidad y Buenas Prácticas Laborales.

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primer mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios del plan de capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y métodos de capacitación y las prioridades institucionales

## 7.5. PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

El Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio tiene como objeto la intervención en las medidas de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional, en la realización de procesos que propicien autonomía, creatividad, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción, en promover equipos de trabajo, liderazgo y desarrollo de valores institucionales. Al igual que la promoción de la institucionalización de historias, ceremonias, valores, simbología organizacional que desarrolle una cultura que propicie un clima laboral favorable, usando de manera adecuada los recursos y las alianzas estratégicas; así como coordinar, comunicar, efectuar seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral como eje articulador de los beneficios, a la luz del sistema efr para la gestión de la conciliación.

El Programa Institucional de Estímulos tiene como finalidad incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

El plan anual de Plan Anual de Bienestar y Estímulos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

#### • INSUMOS

El Programa de Bienestar Social y Estímulos tiene cuatro etapas: (i) diagnóstico; (ii) diseño; (iii) ejecución; y (iv) evaluación. Los insumos que genera la etapa del diagnóstico son aquellos resultantes del diagnóstico efr y objetivos de mejora, encuesta de necesidades de bienestar y capacitación 2020, medición del clima laboral 2019, resultados de la evaluación del desempeño laboral, la batería de riesgo psicosocial, la caracterización de servidores públicos y algunos lineamientos de sostenibilidad y Buenas Prácticas Laboral.

## 7.6. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:

- Definir e implementar programas de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de la normatividad legal vigente, generando una cultura de autocuidado, en aras de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales.

La normatividad aplicable es la siguiente:

- Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 171 de 2016, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 52 de 2017, por el cual se establece el periodo de transición para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST

## 7.7. MEDICIÓN CLIMA LABORAL

La Superintendencia de Industria y Comercio a través de la aplicación de lo señalado en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, tiene por obligación medir el clima laboral cada dos años como mínimo, para lo cual a través de lineamientos definidos en un plan de trabajo debe intervenir las áreas que están debajo del percentil definido por la metodología. Es por ello que en el año 2019 se realizó la medición del clima laboral en compañía de la firma especializada Great Place to Work, quienes a través de la metodología Trust Index GPtW, establecieron variables como la credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo, lo cual arrojó un resultado que enorgullece a la SIC, siendo esta entidad como una de las que tiene un Clima Laboral superior respecto de sus pares en el sector público, galardón que hoy llevamos con orgullo.

Asimismo, producto de la intervención antes mencionada, se evidenció en algunos grupos focales, que:

**Credibilidad:** según la percepción general es necesario encaminar las actividades de Bienestar Social en la generación de un estilo de liderazgo definido.

**Respeto:** se deben generar espacios encaminados a equilibrar la vida personal y a desarrollar profesionalmente al servidor público

**Imparcialidad:** se deberán efectuar actividades que generen equidad de trato entre todos los colaboradores, esto incluye el reconocimiento y la empatía de todos los servidores independiente de su tipo o forma de vinculación.

**Camaradería:** Se debe intervenir a través del programa de Bienestar Social y Estímulos los valores institucionales de respeto, y cooperativismo junto con el trabajo en equipo.

**Orgullo:** Se deben generar espacios que contribuyan al sentido de pertenencia y al reconocimiento de toda labor efectuada.

## 8.1 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p><b>Ruta de la Felicidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La felicidad nos hace productivos               <ul style="list-style-type: none"> <li>· Entornos físicos</li> <li>· Equilibrio de vida</li> <li>· Salario emocional</li> </ul> </li> <li>· Innovación con pasión</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p><b>Ruta del Crecimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La felicidad nos hace productivos               <ul style="list-style-type: none"> <li>· Entornos físicos</li> <li>· Equilibrio de vida</li> <li>· Salario emocional</li> </ul> </li> <li>· Innovación con pasión</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p><b>Ruta del Servicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Al servicio de los ciudadanos</li> <li>· Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación</p>
<p><b>Ruta de la calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La cultura de hacer las cosas bien               <ul style="list-style-type: none"> <li>· Hacer siempre las cosas bien</li> </ul> </li> <li>· Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Trámites y certificaciones</p>
<p><b>Ruta de Análisis de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Conociendo el talento</li> <li>· Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Gestión de la información</p>

## 8.2 MODELO DE GESTIÓN EFR

En el año 2020 producto de la certificación de la Superintendencia de Industria y Comercio como una Entidad C+ en gestión de la conciliación, las actividades de bienestar social y estímulos serán catalogadas de acuerdo a las dimensiones efr, para lo cual se agruparán de conformidad con la siguiente clasificación:

### **Calidad en el empleo**

Condiciones laborales para generar empleo de calidad.

### **Flexibilidad espacial y temporal**

Favorecen la distribución y organización del tiempo del trabajo de forma no lineal, sin descuidar la gestión y los resultados a obtener, puede ser un espacio diferente a la oficina y en un tiempo acorde a la labor por realizar.

### **Apoyo a la familia**

Respetar, facilitar y fomentar las relaciones de los funcionarios con su entorno familiar.

### **Desarrollo personal y profesional**

Entender que el colaborador es un ser integral más allá del ámbito laboral, por eso el deber de desarrollo en las actitudes personales y en las competencias profesionales.

### **Igualdad de oportunidades**

Igualdad en el acceso y promoción en el trabajo de personas en situación de discapacidad, la no discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad o credo.

### **Liderazgo y estilos de dirección**

Poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas favorecedoras, y nunca contrarias a la conciliación de la vida familiar, la oral y personal, y a mejorar la dirección de personas.

## 9. RECURSOS

### **Financieros:**

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020 corresponde a la suma de \$ 1.619.184.898 para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas.

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal, teniendo como base el Decreto Salarial No. 304 de 2020 y aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de 5.12%, el valor estimado es de \$65.135.764.750.

### **Humanos:**

Grupo de Trabajo de Administración de Personal: funcionarios 14  
contratistas 2

Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano: funcionarios 8  
contratistas 4

### **Físicos:**

Estructura física idónea divididas en puestos de trabajo, archivo de historia laboral, sala de capacitación, oficina de SST, espacios que resultan de contratos con personas jurídicas.

### **Tecnológicos:**

Sistemas integral de trámites, infraestructura tecnológica idónea articulada con aplicativo de incapacidades, aplicativo ARL positiva, SIC comisiona, SIGEP nomina SIGEP nación, Aplicativo Gynna, aplicativo de resoluciones automáticas.



## 10. SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento a la ejecución del presente Plan Estratégico se realizará de la siguiente forma:

- **Plan Anual de Capacitación:**  
Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación.  
Control presupuestal.
- **Plan de Bienestar y Estímulos:**  
Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación.  
Control presupuestal.
- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:**  
Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación  
Control presupuestal
- **Plan Anual de Vacantes:**  
Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes al  
Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP