



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL
Grupo de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano



Superintendencia de
Industria y Comercio





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	4
Reseña Histórica de la Superintendencia de Industria y Comercio	4
Misión.....	10
Visión.....	10
Objetivos Estratégicos.....	10
Código de Integridad.....	11
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.....	11
Objetivos Específicos.....	11
ALCANCE.....	12
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO....	13
Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano	13
CARACTERIZACION DEL EMPLEO.....	14
Caracterización de los Servidores y Política de Género y Diversidad.....	16
DIAGNÓSTICO	17
Resultados de las Mediciones.....	17
Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	18
Medición de Clima Organizacional.....	20
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	24
Normatividad Aplicable.....	25
Principales Componentes del Plan.....	26
Plan Anual de Vacantes.....	26



Superintendencia de Industria y Comercio



Plan de Previsión.....	26
Vinculación de provisionales - talento joven entre los 18 y 28 años.....	26
Ingreso al empleo público de personas con discapacidad.....	27
Manual de Funciones.....	29
Concurso de Méritos.....	29
Formalización Laboral.....	31
Conocimiento Institucional.....	32
Evaluación del Desempeño.....	33
Acuerdos de Gestión.....	33
Plan Anual de Capacitación.....	34
Plan Anual de Bienestar y Estímulos.....	35
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
Teletrabajo.....	40
Requisitos para acceso a la modalidad de teletrabajo.....	41
Monitoreo y seguimiento del SIGEP.....	41
Retiro.....	42
ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR MODELO efr.....	42
Rutas de creación de valor.....	42
Modelo de gestión efr.....	44
Calidad en el empleo.....	44
Flexibilidad temporal y espacial.....	44
Apoyo a la familia.....	45
Desarrollo personal y profesional.....	45
Igualdad de oportunidades.....	45
RECURSOS.....	45



**Superintendencia de
Industria y Comercio**

HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO.....	46
Seguimiento al plan.....	47



**Superintendencia de
Industria y Comercio**



INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

La política estratégica del Talento Humano se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

La Superintendencia define las líneas de acción teniendo en cuenta el ciclo de vida de los funcionarios de la Entidad desde los procesos de Ingreso, permanencia y retiro y de esta forma dar cumplimiento a los objetivos misionales de la Entidad.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

Reseña Histórica de la Superintendencia de Industria y Comercio

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.



Superintendencia de Industria y Comercio



Esta función reguladora que según la Constitución, compete al ejecutivo, la ejercieron distintos ministerios e institutos 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 asignadas las funciones que señalaba al Ministerio de Fomento en 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



Superintendencia de Industria y Comercio



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



Superintendencia de Industria y Comercio



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



Superintendencia de Industria y Comercio



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.



Superintendencia de Industria y Comercio



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.

En el 2012 en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el parágrafo 1° del artículo 75 de la Ley 1474 de 2011, el Presidente de la República expidió el Decreto 019 del 10 de enero de 2012, "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública". El artículo 160 de este Decreto modificó el artículo 29 de la Ley 527 de 2009, en el sentido de otorgar la función de acreditar a las entidades de certificación al Organismo Nacional de Acreditación de Colombia ONAC; función que hasta entonces ejerció la Superintendencia de industria y Comercio a modo de autorización.



Superintendencia de Industria y Comercio



Misión

Proteger los derechos de los consumidores, de los titulares de datos personales y la libre competencia, vigilar y controlar los reglamentos técnicos y la metrología legal, así como administrar el sistema nacional de propiedad Industrial y ejercer las funciones jurisdiccionales asignadas, con enfoque preventivo, diferencial y territorial, para contribuir al desarrollo de la sociedad colombiana.

Visión

En 2033 seremos una Entidad reconocida por generar confianza en la sociedad colombiana, por la eficiencia y la innovación en el cumplimiento de nuestras funciones, la promoción de la cultura del cumplimiento normativo, la ampliación de la presencia regional y un talento humano comprometido con la honestidad, el respeto, la diligencia y la justicia.

Objetivos Estratégicos

1. Promover el enfoque preventivo, diferencial y territorial en el que hacer misional de la entidad
2. Fortalecer la gestión de la información, el conocimiento y la innovación para optimizar la capacidad institucional
3. Fortalecer la infraestructura, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información, para optimizar la capacidad institucional
4. Generar sinergias con agentes nacionales e internacionales que permitan potenciar las capacidades de la SIC.
5. Fortalecer el Sistema Integral de Gestión Institucional para mejorar la prestación del servicio.
6. Mejorar la oportunidad en la atención de trámites y servicios



Superintendencia de
Industria y Comercio



Código de Integridad

La gestión del talento humano se direcciona en torno a los siguientes valores institucionales:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

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.

Objetivos Específicos

- Desarrollar el Plan de Bienestar y Estímulos el cual 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



Superintendencia de Industria y Comercio



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.

- 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.
- Optimizar la gestión y el desempeño institucional, posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de formación y capacitación idónea al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio
- 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 de libre nombramiento y remoción y el sistema de medición laboral de los servidores vinculados provisionalmente. Así mismo, suministrar los instrumentos de acuerdo 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.

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.

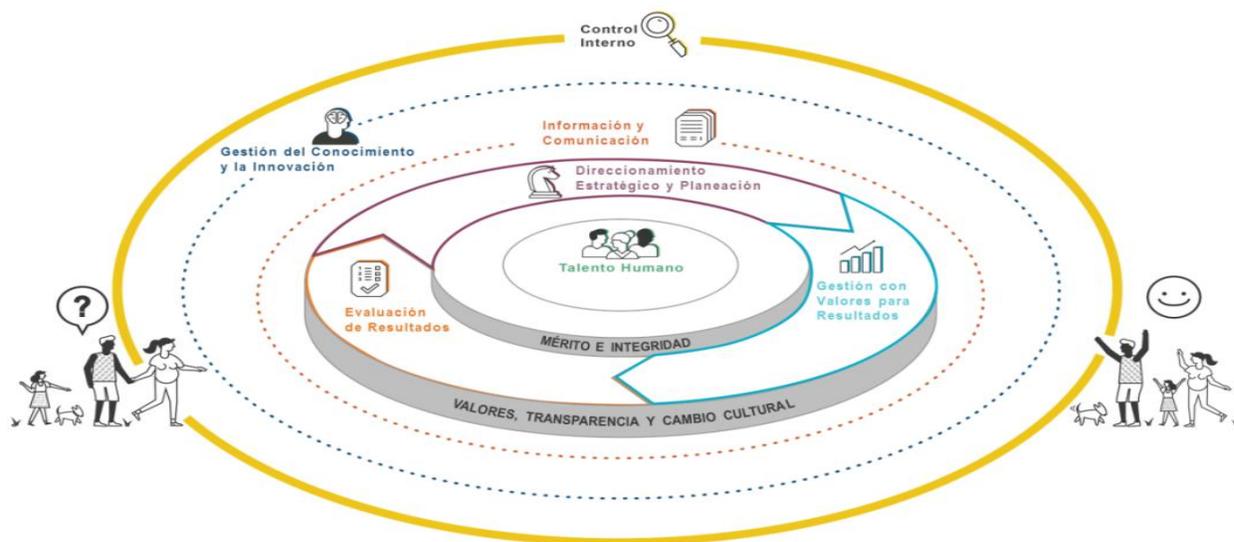


MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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 MIPG, tiene como objetivo gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), por tal razón, es el eje que articula los demás escenarios de la gestión estratégica.



Superintendencia de Industria y Comercio



CARACTERIZACION DEL EMPLEO

La planta de personal de la Superintendencia de Industria y Comercio está conformada por un total de seiscientos veintinueve (629) empleos, distribuidos de la siguiente forma:

Cargo	Código y Grado	No. de Cargos	No. de Cargos Ocupados	No. de Vacantes
DIRECTIVO		21	20	1
SUPERINTENDENTE	0030-25	1	1	0
SECRETARIO GENERAL	0037-19	1	1	0
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105-11	10	10	0
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-19	6	5	1
JEFE DE OFICINA	0137-16	3	3	0
ASESOR		17	15	2
ASESOR	1020-14	1	1	0
ASESOR	1020-12	2	2	0
ASESOR	1020-09	3	2	1
ASESOR	1020-06	3	3	0
ASESOR	1020-05	4	4	0
ASESOR	1020-04	2	1	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DE J. P.	1045-09	2	2	0
PROFESIONAL		431	411	20
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	16	16	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13	41	40	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11	41	40	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	27	25	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	54	52	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	47	46	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-05	56	53	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-03	50	48	2



Superintendencia de Industria y Comercio



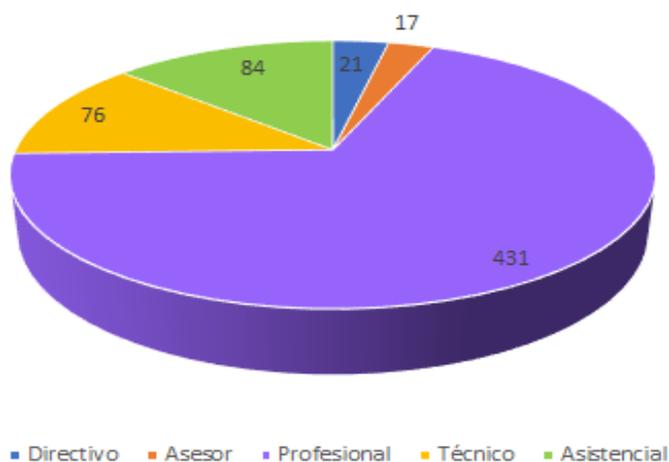
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	97	89	8
TECNICO		76	73	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	6	6	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	47	45	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-09	7	7	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-07	16	15	1
ASISTENCIAL		84	80	4
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-18	7	7	0
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-16	3	3	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	14	14	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-09	6	5	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-08	14	14	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-07	2	2	0
SECRETARIO	4178-13	9	8	1
SECRETARIO	4178-11	4	3	1
SECRETARIO	4178-10	5	5	0
SECRETARIO	4178-08	7	6	1
OPERARIO CALIFICADO	4169-09	2	2	0
CONDUCTOR MECANICO	4103-13	2	2	0
CONDUCTOR MECANICO	4103-11	4	4	0
CONDUCTOR MECANICO	4103-09	2	2	0
AUXILIAR DE SERVICIOS GRALES	4064-05	3	3	0
GRAN TOTAL		629	599	30



Superintendencia de Industria y Comercio



Planta de Personal - Cargos



Caracterización de los Servidores y Política de Género y Diversidad

La Superintendencia de Industria y Comercio para fortalecer las acciones encaminadas a la equidad de género, definió la “Política de Equidad de Género y Diversidad”, con el propósito de definir un horizonte que brinde igualdad de oportunidades para sus colaboradores de manera equitativa independiente de su género, orientación sexual, discapacidad, raza, cultura, filiaciones políticas y religiosas. La definición y aplicación de esta política aporta al planteamiento y el desarrollo de estrategias contundentes para promover la inclusión del enfoque de género, diferencial e intersecciones en la producción, la difusión, el análisis y la utilización de las estadísticas.

La estrategia “mecanismos de igualdad” se encuentra fundada en la estricta aplicación de la Ley de cuotas de Género establecida por la Ley 581 de 2000 sobre la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público; la aplicación determinada de ley estatutaria 1618 del 2013, que establece todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia; Aplicación en los procesos de ingreso y selección de la política pública de Equidad de Género vigente, así como acciones afirmativas que se ejecutarán en el marco de la continuidad en la implementación de la política como evidencia del compromiso



por garantizar los derechos humanos tanto para mujeres como para hombres, enmarcadas en una política de no discriminación e igualdad de oportunidades.

DIAGNÓSTICO

Resultados de las Mediciones

Matriz GETH

Resultados de Mediciones en el 2024 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 98.2 sobre 100.

RESULTADOS MATRIZ GETH

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	2021	2022	2023	2024
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	99	100	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	95	95	99	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	98	97	96
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	96	98	98
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	94	95	95



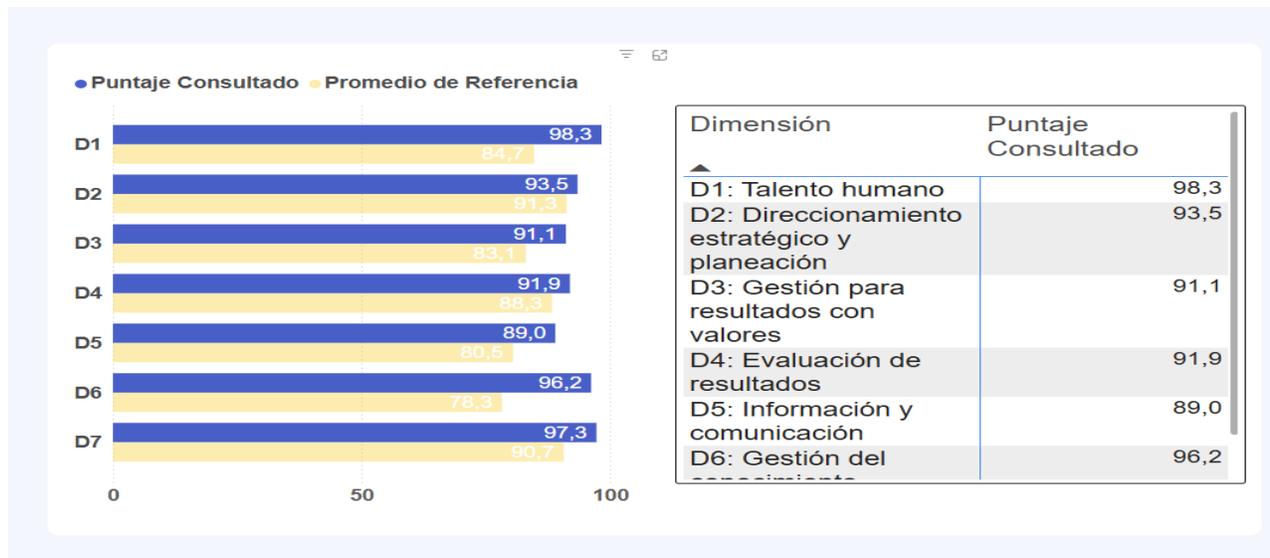
Superintendencia de Industria y Comercio

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, la ruta de análisis de datos, específicamente para generar una cultura de calidad e integridad y para entender a las personas a través del uso de datos fue la ruta con menor puntaje.

Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

La evaluación de la gestión se desarrolla a través de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Los resultados de esta medición correspondiente al año 2023 son:





Superintendencia de Industria y Comercio



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

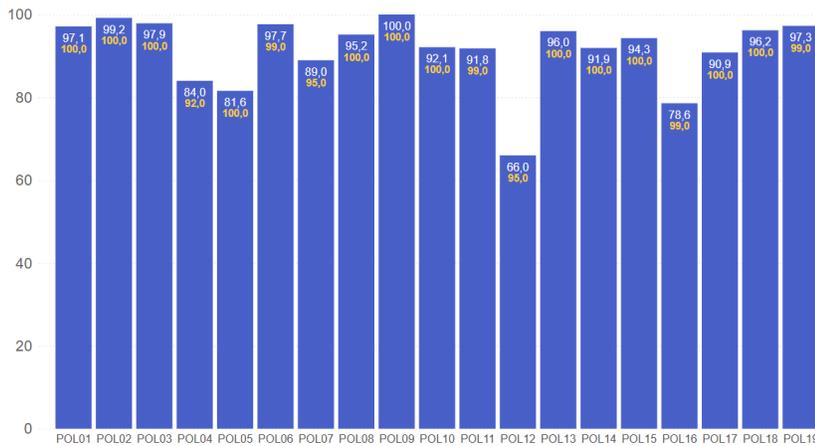
Dimensión

- D1: Talento humano
- D2: Direccionamiento estratégico y planeación
- D3: Gestión para resultados con valores
- D4: Evaluación de resultados
- D5: Información y comunicación
- D6: Gestión del conocimiento
- D7: Control interno



Activar Windows

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

- POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL04: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL09: Defensa jurídica
- POL10: Mejora normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de trámites
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental
- POL17: Gestión información estadística
- POL18: Gestión del conocimiento
- POL19: Control interno

Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo, en cada columna, indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.
Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada por una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

A 08/09/2023

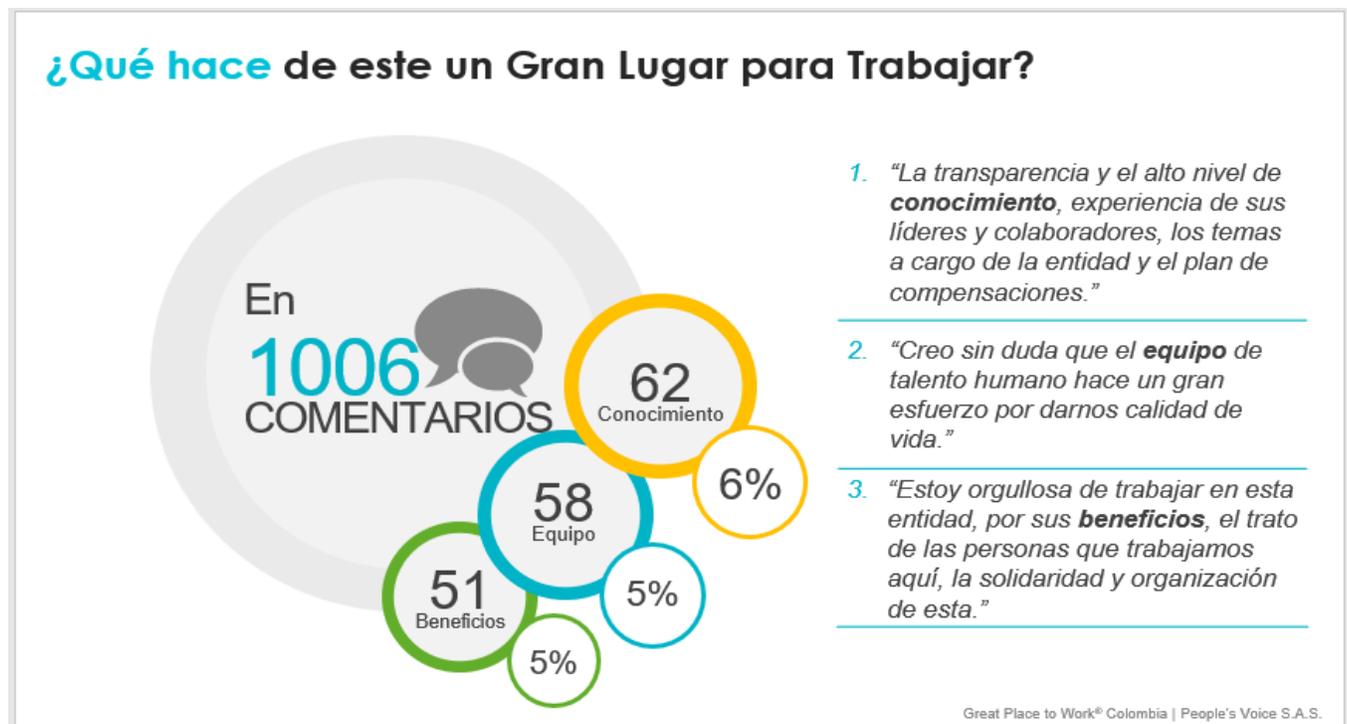


Superintendencia de Industria y Comercio



Medición de Clima Organizacional

La medición de clima en la Superintendencia de Industria y Comercio tiene como objetivo evidenciar qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva en el mercado laboral, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento. La firma Great Place to Work certifica que el ambiente laboral de la SIC está en un estadio satisfactorio.



Resultados por índice



Superintendencia de Industria y Comercio

Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

	Resultados		Tendencia
	Previa	Actual	
Resuelto	96.2%	91.8%	-
Dudoso	3.2%	7.0%	
Sin resolver	0.6%	1.2%	-
Índice de la Transacción	83.1	66.2	Muy desfavorable
Estadio de Valoración	Sobresaliente	Satisfactorio	

¿Qué porcentaje de la organización manifiesta una opinión positiva sobre al menos uno de los aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo)?

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Sobresaliente
 ■ Muy sobresaliente
 ■ Excelente

Índice del Compromiso

Aspectos que comprometen	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Conexión con la misión	Alta	Media (+)	Desfavorable
Desarrollo	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Esfuerzo	Media (+)	Media (-)	Desfavorable
Intención de permanencia	Alta	Media (+)	Desfavorable
Reconocimiento	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Sentido del trabajo	Alta	Crítica	Muy desfavorable
Apreciación sobre el empleador	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Índice del Compromiso	82.2	56.5	Muy desfavorable
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Satisfactorio	

¿Qué tan conectados se sienten los colaboradores con su trabajo, su equipo y la organización, que les motiva a permanecer en esta?

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Sobresaliente
 ■ Muy sobresaliente
 ■ Excelente



Superintendencia de Industria y Comercio



Índice del Vínculo

Componentes	Previa		Actual		Tendencia
	Índice	Valoración	Índice	Valoración	
Transacción	83.1	Sobresaliente	66.2	Satisfactorio	Muy desfavorable
Compromiso	82.2	Muy sobresaliente	56.5	Satisfactorio	Muy desfavorable
Vínculo	82.6	Sobresaliente	61.2	Satisfactorio	Muy desfavorable

¿Qué tan sólida es la relación de los colaboradores con la organización a partir de los aspectos transaccionales y afectivos?



Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Alta	Media (+)	Desfavorable
Respeto	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Orgullo	Alta	Baja	Muy desfavorable
Apreciación general	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Índice del Ambiente Laboral	79.9	54.2	Muy desfavorable
Estado de Valoración	Sobresaliente	Satisfactorio	

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?





Superintendencia de Industria y Comercio

Índice del Estilo de Liderazgo de Mi Líder

Competencias de Mi Líder	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Apoyo	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Competencia	Alta	Media (+)	Desfavorable
Comunicación	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Empoderamiento	Alta	Media (+)	Desfavorable
Liderar con el ejemplo	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Colaboración (Participación)	Alta	Media (+)	Desfavorable
Transparencia	Alta	Media (+)	Desfavorable
Visión	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Índice del Estilo de Liderazgo	86.6	65.5	Muy desfavorable
Estadio de Valoración	Muy sobresaliente	Muy satisfactorio	



Índice del Estilo de Liderazgo de Los Líderes

Competencias de Los Líderes	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Apoyo	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Competencia	Alta	Media (+)	Desfavorable
Comunicación	Alta	Media (+)	Desfavorable
Empoderamiento	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Liderar con el ejemplo	Alta	Media (+)	Desfavorable
Colaboración (Participación)	Alta	Media (+)	Desfavorable
Transparencia	Alta	Media (+)	Desfavorable
Visión	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Índice del Estilo de Liderazgo	81.2	58.5	Muy desfavorable
Estadio de Valoración	Sobresaliente	Satisfactorio	



Después de realizar la valoración de Ambiente Laboral con Great Place to Work® en agosto de 2023 y obtener el Índice de Ambiente Laboral (IAL) de 54.2 en estadio de valoración



Superintendencia de Industria y Comercio



satisfactorio, en el 2024, se intervinieron las áreas que de acuerdo a la medición quedaron por debajo del percentil definido por la metodología utilizada, para la cual se estableció un plan de trabajo.

Se llevaron a cabo sesiones de trabajo con la participación de líderes y funcionarios de diferentes áreas de la entidad, en la que se generaron reflexiones y se propusieron acciones concretas para intervenir aquellos aspectos con los que se podría continuar avanzando hacia la excelencia, basados en tres prioridades: camaradería, reconocimiento y hospitalidad de las personas.

En el 2025 se realizara la medición de clima en la Superintendencia de Industria, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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/las servidores/as públicos/as 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 las 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 psicotécnica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del/la servidor/a público/a 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:



Superintendencia de Industria y Comercio



Informes de gestión, en caso de tratarse del/la representante legal u otros funcionarios/as obligados/as por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales y nómina de pensionados.

Para las personas que se desvinculan por pensión la Entidad brindará apoyo a través de las actividades para pre pensionados/as.

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

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, por el cual se reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005.
- 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.



Principales Componentes del Plan

Plan Anual de Vacantes

La Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, 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 – DAFP- 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, la cual le permite a la entidad 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.

Plan de Previsión

Dentro de este componente se identificarán las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación en la entidad y se determinarán las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la SIC.

Vinculación de provisionales - talento joven entre los 18 y 28 años.

La Superintendencia de Industria y Comercio dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2214 de 2022, el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 (Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida) y el Decreto 2365 de 2019, se ha comprometido a promover la vinculación de talento joven, con el fin de generar oportunidades de empleo para esta población y permitir superar las barreras de empleabilidad.



Superintendencia de Industria y Comercio



Frente a las vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, la entidad provee las mismas a través de nombramiento provisional, dando prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia laboral o que puedan acceder para la aplicación de equivalencias que correspondan, en cumplimiento al artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, dispuestas en el Manual Específico de Funciones y de Competencia Laborales, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

Ingreso al empleo público de personas con discapacidad

La Superintendencia viene adelantando acciones desde la expedición del decreto 2011 de 2017, para cumplir con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad

Teniendo en cuenta que para el año 2018 la planta de personal de la SIC estaba conformada por 618 empleos, el porcentaje que debía alcanzar era de un 2%; meta que ya había sido cumplida para ese mismo año con los once (11) funcionarios identificados y que manifestaron tener algún tipo de discapacidad de acuerdo con los informes que reposaban en sus historias laborales y los resultados de las encuestas de perfil sociodemográfico.

Posteriormente, con ocasión de la expedición de la Circular Conjunta 100-05 del 20 de octubre de 2018 del Ministerio de Trabajo y el DAFP¹ la cual señaló que “*los servidores con discapacidad deberán contar con el certificado expedido por la EPS a la que se encuentre afiliado que los acredite como tales, de conformidad con la Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social*”, la SIC inició con las acciones para requerir a los once (11) funcionarios que habían manifestado tener algún tipo de discapacidad para que allegaran el citado certificado expedido por la EPS.

Durante los años 2019, 2020 y 2021 se contaba con un 2% de funcionarios en condición de discapacidad en la planta de personal cumpliendo con la meta establecida en el Decreto 2011 de 2017.

Mediante Decreto 093 del 24 de enero de 2022 se modificó la planta de personal de la SIC, creando once (11) empleos para un total de 629 cargos en su planta de personal; sin embargo,



Superintendencia de Industria y Comercio



continuamos con igual número de funcionarios en condición de discapacidad lo que incidió negativamente en los resultados del porcentaje requerido para el cumplimiento de la meta del 32%.

Pese a que el Decreto 2011 de 2017 aumenta el porcentaje que deben cumplir las entidades a 31 de diciembre de 2023, la SIC mantuvo el mismo número de funcionarios discapacitados en su planta de personal, lo que significa que continuó con un porcentaje del 2% sin alcanzar la meta del 3%.

Durante el año 2023, la SIC inició la fase de planeación en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC para abrir a concurso y proveer a través de procesos meritocráticos los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la entidad. Como resultado de ello, el 13 de julio de 2023, la CNSC profirió el Acuerdo No. 59 por el cual convocó y estableció las reglas del proceso de selección.

Teniendo en cuenta lo anterior, en relación con la vinculación de nuevas personas con discapacidad en la planta de personal, la SIC consideró con preocupación que la mayoría de los empleos en los cuales puede vincular laboralmente a personas con discapacidad son provisionales y que la apertura del concurso puede poner en riesgo su continuidad laboral en la entidad ya que cuentan con estabilidad relativa tal como lo señaló el DAFP en su concepto marco 09 de 2018.

En consecuencia, mal haría la SIC desde ya, garantizar la reubicación en otro empleo igual o de similares condiciones para las personas discapacitadas vinculadas en el año 2024 y que posiblemente al siguiente año deban ceder su derecho a la persona que gane el concurso, sin perjuicio de los once (11) discapacitados con los que ya cuenta en su planta de personal.

Por lo anterior, pese a que el Decreto 2011 de 2017 aumenta el porcentaje que deben cumplir las entidades a 31 de diciembre de 2024, la SIC mantuvo el mismo número de funcionarios discapacitados en su planta de personal, lo que significa que continuó con un porcentaje del 2% sin alcanzar la meta del 3%.

Sin embargo, considerando la importancia de dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, durante el año 2024, la SIC recopiló información para identificar a los contratistas que prestan



Superintendencia de Industria y Comercio



sus servicios en la entidad y que presentan alguna discapacidad certificada, de forma que se pueda revisar la viabilidad de ser vinculados en la planta de personal de la entidad.

Manual de Funciones

En el Manual Específico 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 la 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 y/o esenciales, las competencias comportamentales y equivalencias frente al requisito.

Mediante Resolución No. 1927 del 26 de enero de 2022 se modificó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Así mismo, en el año 2023 y 2024, se ajustó y modificó el manual, según los actos administrativos que se relacionan a continuación:

- Resolución 3911 del 17 de julio de 2023
- Resolución 73218 del 22 de noviembre de 2023
- Resolución 78853 del 14 de diciembre de 2023
- Resolución 75699 del 29 de noviembre de 2024

Concurso de Méritos

Durante la vigencia 2023, la Superintendencia de Industria y Comercio, participó activamente en la etapa de planeación del concurso de méritos a través de la revisión jurídica y técnica del proyecto de Acuerdo que convocaba al concurso, realizó observaciones y sugerencias, actualizó la OPEC y atendió todos los requerimientos del tema efectuados por la CNSC y los ciudadanos.

Realizado el pago correspondiente a la CNSC, se expidió el Acuerdo No. 59 por medio del cual se convocó y se establecieron las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la SIC.



Superintendencia de Industria y Comercio

Una vez expedido el Acuerdo No. 59 de 2023, el Grupo de Trabajo de Administración de Personal inició las gestiones correspondientes para la publicación y divulgación del citado administrativo y su anexo técnico con el fin de que fuera conocido por todo el personal de la Entidad.

Posteriormente, producto de la actualización de la OPEC realizada por la SIC, el 11 de agosto de 2023, la CNSC profirió el Acuerdo No. 68 de 2023, por el cual modificó el Acuerdo No. 59 de 2023, quedando el siguiente reporte OPEC por nivel jerárquico y denominación de manera definitiva:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CANTIDAD OPEC	CANTIDAD VACANTES
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	15
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	2
	CONDUCTOR MECANICO	3	7
	OPERARIO CALIFICADO	1	1
	SECRETARIO	4	15
	SECRETARIO EJECUTIVO	1	4
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17	59
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	47	61
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	201	328
TOTAL		278	492

Una vez finalizada la etapa de inscripciones de la modalidad en ascenso, la CNSC, a través de la Resolución No. 10882 del 04 de septiembre de 2023, declaró desiertas diecinueve (19) vacantes pertenecientes a once (11) empleos de la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y



Superintendencia de Industria y Comercio



COMERCIO, ofertados en dicha modalidad y los cuales pasaron automáticamente a modalidad abierta para el Proceso de Selección No. 2505 de 2023.

Actualmente la Superintendencia se encuentra a la espera que la CNSC remita las listas de elegibles en firme, para iniciar la etapa de nombramiento y posesión de las personas que ganen el concurso.

Formalización Laboral

El Gobierno se plantea como objetivo dignificar el trabajo en la Nación y los territorios a través de la racionalización de contratos por prestación de servicios, aportando a la justicia social, ambiental y económica con servidores y servidoras públicas orientadas hacia la productividad social en un Estado abierto. Por esta Razón, se ha planteado como meta la formalización de empleos mediante la creación de plantas temporales o permanentes.

La Superintendencia de Industria y Comercio con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos del Gobierno Nacional, planteó para la vigencia 2023-2024 realizar actividades que contribuyan a lograr este objetivo.

Es por ello que, en el citado año se adelantó las actividades asociadas al plan de formalización y revisión institucional planteadas al inicio de la vigencia. Al respecto, se evaluó de manera inicial la creación de una planta temporal financiada con recursos del presupuesto de inversión, en donde realizaron los modelamientos de los costos y la posible priorización desde la planta en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, las cuales fueron articuladas con el anteproyecto de presupuesto presentado a la cabeza del sector y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Una vez establecidos los techos presupuestales para la vigencia 2024, se adelantó con base en el análisis realizado anteriormente la posibilidad de ampliar la planta de personal y adelantar la modificación de la estructura organizacional. Con los costos de los empleos proyectados para la vigencia 2024, se establecieron las necesidades y perfiles a priorizar sin



Superintendencia de Industria y Comercio



superar los techos presupuestales para cada una de las dependencias asignadas por la Oficina Asesora de Planeación.

En ese sentido, se planteó una ampliación de la planta de personal de 296 cargos, se proyectaron los Decretos de Creación de la Planta de Personal junto con su respectiva memoria justificativa la cual fue avalada por la cabeza del sector, en atención con el procedimiento establecido en la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023, donde se señala la ruta - guía para rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral del empleo público en equidad, los Decretos se encuentran pendientes de firma para su posterior expedición por parte del señor Presidente de la República.

Por su parte respecto del rediseño institucional, este se enfocó principalmente en garantizar la separación del proceso disciplinario en las etapas de instrucción, juzgamiento y prevención, acorde con las disposiciones contenidas en las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021 que modificaron las disposiciones en materia del control disciplinario interno, por lo que se logró adelantar la transformación de la Oficina Asesora Jurídica en Oficina Jurídica del nivel directivo, la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, así como la creación de la Dirección de Talento Humano.

Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la Superintendencia de Industria y Comercio en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.



Superintendencia de Industria y Comercio



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.

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 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, subalternos y socio de valor del gerente público para establecer el plan de mejoramiento a que haya lugar.



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.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, precisa que la formación y capacitación desarrolla las competencias laborales, perfila las capacidades con el fin de lograr una mejora en el desempeño institucional, en cual se evidencie resultados medibles, concretos y cuantificables que permitan el fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Para la elaboración del plan de capacitación se surten 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



Superintendencia de Industria y Comercio



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

De acuerdo a lo anteriormente la Superintendencia de Industria y Comercio, adopta las estrategias y ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- con miras al desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas.

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 modelo de gestión 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



Superintendencia de Industria y Comercio



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 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.

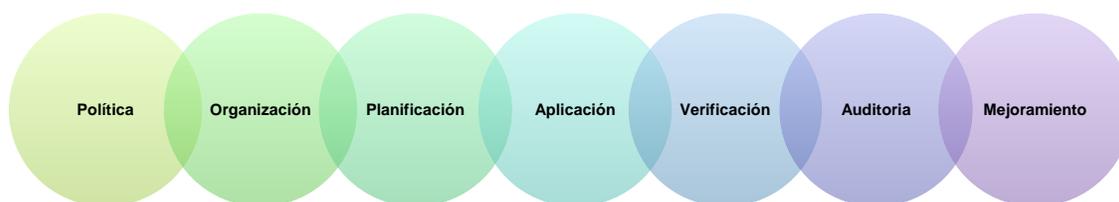
El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida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

La Superintendencia de Industria y Comercio, adopta las estrategias y ejes temáticos priorizados en el Programa de Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo





Superintendencia de Industria y Comercio



La Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. La Superintendencia de Industria y Comercio está cada vez más comprometida en implementar programas de prevención de riesgos laborales definiendo estrategias de prevención y promoción que permitan evitar accidentes y enfermedades laborales.

Es así como la Superintendencia de Industria y Comercio interesada en el bienestar integral, social, mental y físico, de todos sus servidores y contratistas y en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que consiste en un desarrollo lógico y por etapas, cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), con el objetivo de propiciar el mejoramiento continuo así como el control de las condiciones, riesgos y peligros presentes en el ambiente de trabajo.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la Superintendencia de Industria y Comercio, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye Política, Organización, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría y Acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015).

Para poder dar cumplimiento al alcance del SG-SST, nos hemos propuestos los siguientes objetivos, los cuales son revisados, actualizados y avalados de manera anual por la Alta Dirección.



Superintendencia de Industria y Comercio



OBJETIVOS

SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Cumplir con los requisitos normativos y de otra índole, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a la entidad.

Diseñar e implementar un plan de trabajo anual orientado a prevenir los peligros y riesgos propios de la entidad minimizando las causas de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales dirigido a funcionarios, contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

Identificar los peligros e implementar los sistemas de control requeridos para evitar efectos adversos en funcionarios, contratistas, visitantes e instalaciones.

Desarrollar programas de promoción y prevención tendientes a promover una cultura de autocuidado en todas las personas que desarrollen sus funciones y actividades contractuales en la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Desarrollar las acciones necesarias que permitan la mejor continua de SG-SST, a partir del monitoreo y análisis de los resultados de las actividades ejecutadas.

Desarrollar el plan de prevención preparación y respuesta ante emergencia a través de la implementación de medidas preventivas y protectoras con el fin de reducir al mínimo las posibles consecuencias sobre las personas, bienes generales y el ambiente que puedan derivarse de la situación.

CIELO ELIANNE RUSINQUE URREGO
Superintendente de Industria y Comercio
Mayo 2024

Señor ciudadano, para hacer seguimiento a su solicitud, la entidad le ofrece las siguientes canales:
www.sic.gov.co - Teléfono en Bogotá: 801 592 04 00 - Línea gratuita a nivel nacional: 01 8000 910 185
Dirección: Cra. 13 #27 - 03 pisos 1, 3, 4, 5, 6, 7 y 10 - Radiación: Av. carrera 7 #31A-36, Bogotá D.C. - Colombia
Teléfonos: 801 587 00 00 - e-mail: contactenos@sic.gov.co



Nuestro aporte es fundamental,
al usar menos papel contribuimos con
al medio ambiente

De manera anual se establece un plan de trabajo, el cual contiene la definición de diferentes actividades que dan respuesta a las necesidades y hallazgos identificados en las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, seguimientos a casos médicos, matrices de identificación y valoración de peligros, desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos, matriz legal entre otras fuentes.

Adicionalmente y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza una evaluación anual al sistema que nos permite



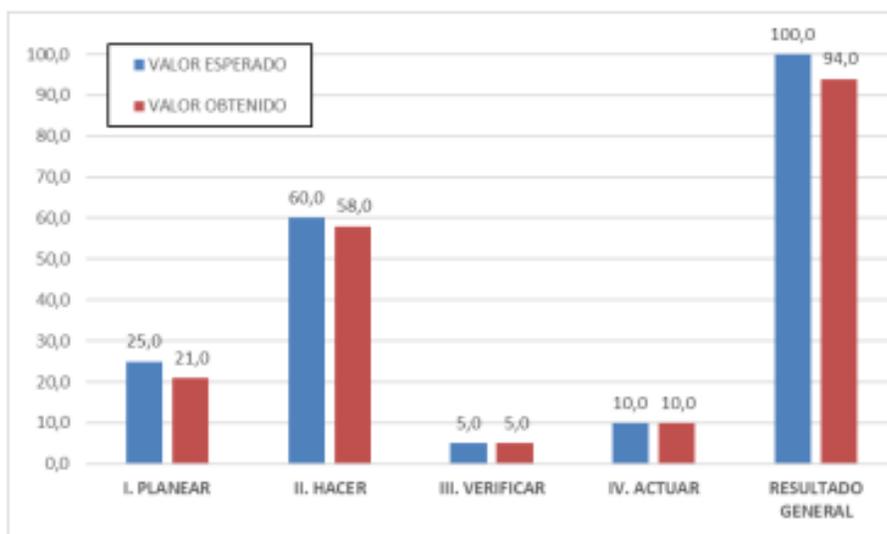
Superintendencia de Industria y Comercio



identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar, información que también es insumo para definir actividades del plan de trabajo.

La evaluación se lleva a cabo con base en los estándares definidos en la Resolución 0312 de 2019. Los resultados obtenidos en la vigencia del 2024 fueron los siguientes:

CICLO	GRUPO	MAXIMO	LOGRADO
I. PLANEAR	RECURSOS	10	10
	GESTION INTEGRAL DEL SG-SST	15	11
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD	20	18
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	30	30
	GESTION DE AMENAZAS	10	10
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST	5	5
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO	10	10
TOTAL		100	94





Superintendencia de Industria y Comercio



Teletrabajo

Teletrabajo autónomo: solo para servidores públicos que por condiciones especiales así lo requieran de tal forma que puedan teletrabajar desde casa todos los días, esto sin perjuicios de aquellas situaciones en que, por necesidad del servicio se requiera que acudan a las instalaciones de la SIC.

Teletrabajo suplementario: es aquel que permite a los servidores públicos de la entidad, alternar el ejercicio de sus funciones, al menos dos (2) y/o máximo (3) tres días entre la entidad y su lugar de domicilio usando las TIC.





Superintendencia de Industria y Comercio



Requisitos para acceso a la modalidad de teletrabajo

- Ser servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio con nombramiento en propiedad o encargo, provisionalidad, o carrera administrativa, de los niveles profesional, técnico o asistencial.
- Que las funciones y actividades para desempeñar, por su naturaleza, puedan ser cumplidas fuera del lugar habitual de trabajo, a través de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- Contar con el visto bueno por escrito del jefe inmediato quien establece los días a teletrabajar según necesidades del servicio.
- Contar con el perfil requerido para ser teletrabajador, lo cual será certificado por el jefe inmediato.
- Contar con los elementos de mobiliario, confort ergonómico y de emergencias, así como conexión a internet, según lo especificado en la Guía de Teletrabajo de la entidad.
- Contar con una calificación igual o superior al 90% en la última evaluación de desempeño efectuada.
- Contar una permanencia mínima de seis (6) meses de vinculación en la entidad.
- Tener actualizada su hoja de vida en SIGEP y haber presentado declaración de bienes y rentas actualizada.
- El teletrabajador que aspire a acceder a la modalidad de teletrabajo debe contar con sus propios equipos de cómputo según especificaciones establecidas por la oficina de Tecnología e informática.

Actualmente la SIC cuenta con 388 teletrabajadores y durante esta vigencia se adelantarán las acciones necesarias para dar continuidad y fortalecer el proceso, lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente.

Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El Grupo de Trabajo de Administración de Personal adelantará los procesos de vinculación, desvinculación, sensibilización de los/las servidores/as para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas del personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)



**Superintendencia de
Industria y Comercio**



Retiro

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad viene prestando apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio.

Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para retener el conocimiento de los/las servidores/as que se retiran a quienes continúan vinculados. Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los/las servidores/as.

ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR MODELO efr

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.



Superintendencia de Industria y Comercio



Rutas de creación de Valor

Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano

Ruta de la Felicidad

- La felicidad nos hace productivos
- Entornos físicos
- Equilibrio de vida
- Salario emocional
- Innovación con pasión

Plan de Bienestar e incentivos
Plan Anual de Capacitación
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ruta del Crecimiento

Liderando talento
Cultura de liderazgo
Liderazgo en valores
Servidores que saben lo que hacen

Vinculación
Evaluación del Desempeño
Gestión de la información
Plan de Bienestar e incentivos

Ruta del Servicio

- Al servicio de los ciudadanos
- Cultura que genera logro y bienestar

Plan de Bienestar e incentivos
Plan Anual de Capacitación

Ruta de la Calidad

- La cultura de hacer las cosas bien
- Hacer siempre las cosas bien
- Cultura de la calidad y la integridad

Plan de Bienestar e incentivos
Plan Anual de Capacitación
Trámites y certificaciones

Ruta de Análisis de Datos

- Conociendo el talento
- Entendiendo personas a través del uso de los datos

Plan de Bienestar e incentivos
Plan Anual de Capacitación
Gestión de la información



Modelo de gestión efr

La iniciativa efr responde a una nueva relación sociedad-empresa desde una cultura socio laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. Es una herramienta única en el mundo que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las organizaciones, mediante el modelo efr y en aras de avanzar en la generación de beneficios a los servidores y sus familias, entendiendo que las dinámicas laborales se soportan en un trato digno a las personas que son el principal recurso de las organizaciones, la SIC ha implementado la gestión de la conciliación en todas sus dimensiones, incrementando los grados de satisfacción y compromiso, algo que indudablemente apunta a los objetivos de empresa familiarmente responsable.

Para el año 2025 realizará la auditoría externa, se actualizará el catálogo de medidas efr, con el liderazgo de la mánager y apoyo de la mesa técnica efr, y mejorar su contenido en relación con el alcance de las medidas, responsables y mecanismos de acceso y se fortalecer la estrategia comunicacional del modelo internamente y también a nivel externo, para consolidar la imagen positiva de la SIC como entidad que atrae y fideliza el mejor talento humano para la consecución de metas.

Calidad en el empleo

Se incluyen en este apartado todas aquellas medidas de conciliación concebidas para mejorar la calidad laboral de un puesto de trabajo y las dirigidas a la estabilidad en el propio puesto y a la salud y el bienestar.

Flexibilidad temporal y espacial

Medidas que buscan mejorar la flexibilidad tanto temporal como espacial en la relación laboral. Medidas que permiten la distribución y organización del tiempo de trabajo de forma no lineal y que persiguen desvincular el trabajo y los resultados a una “ventana” concreta de espacio tiempo, así como el control y la gestión de la mera presencia.



Superintendencia de Industria y Comercio



Apoyo a la familia

Se incluirán en este grupo todas aquellas medidas concebidas y diseñadas específicamente para respetar, facilitar y fomentar las relaciones de los empleos/as con su entorno familiar y más concretamente

Desarrollo personal y profesional

Se incluirán en este grupo todas aquellas medidas diseñadas para concebir un desarrollo profesional de largo recorrido compatible con la vida privada de los empleados, así como aquellas enfocadas al respeto y fomento de la autorrealización personal y la búsqueda de la felicidad.

Igualdad de oportunidades

También denominadas de respeto y fomento de la diversidad e inclusión. Se incluirán en este grupo todas aquellas medidas diseñadas para respetar y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el trabajo y en especial las relacionadas con discapacidad, la no discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad o credo.

RECURSOS

Financieros: El presupuesto asignado para el desarrollo del plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025 corresponde a la suma de \$ 2.975.778.844 para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas.

Para la vigencia 2025, el Gobierno Nacional en la actualidad, aún no ha expedido el Decreto de aumento de escala salarial para los empleados públicos, sin embargo, se hace proyección del 6 % conforme a los lineamientos establecidos en el anteproyecto de presupuesto para el 2025 que se presentó a la Dirección Financiera de la entidad.



Superintendencia de Industria y Comercio



Dicha proyección fue estimada en un valor de \$ 99.981.328.643 para el año 2025. Este costo 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.

Humanos: Grupo de Trabajo de Administración de Personal: funcionarios 20 contratistas 6.
Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano: funcionarios 11 contratistas 10.

Físicos: Estructura física idónea divididas en puestos de trabajo, archivo de historia laboral, sala de capacitación, oficina de SST, espacio para atender la parte psicosocial y ergonómica de los funcionarios y contratistas.

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

HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

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 - SGI
- 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



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 de Previsión de Recursos Humanos

Plan Anual de Vacantes:

- Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP



Superintendencia de Industria y Comercio

