

ENERO 2025



Superintendencia de
Industria y Comercio



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

SECRETARÍA GENERAL

Grupo de Trabajo de Administración de Personal



Superintendencia de
Industria y Comercio



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA.....	3
3. OBJETIVO.....	4
4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	4
5. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS	6
6. REQUISITOS DE LOS EMPLEOS	6
6.1. Competencias Laborales.....	7
7. VACANCIAS DE EMPLEOS.....	7
8. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	7
9. NECESIDADES DE PERSONAL	8
10. EMPLEOS VACANTES.....	9
11. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	10
11.3. Análisis de perfiles.....	11
11.4. Financiación.....	11
11.5. Estado Joven.....	11
11.6. Personas en situación de discapacidad	12
11.7. Política de Género y Diversidad	12
12. PROCESOS DE SELECCIÓN	13





1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Superintendencia de Industria y Comercio cumple con el deber de elaborar el plan anual de previsión de recursos humanos, conforme a las directrices impartidas y bajo los preceptos de identificar y cumplir con las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de su gestión administrativa, y su estimación de financiación y costos de personal.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de Política Administrativa se encuentra la Gestión del Talento Humano, orientada a buscar estrategias que beneficien a los servidores públicos basada en el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos integrales que fortalezcan sus competencias laborales y una gerencia pública diseñada a fortalecer los resultados.

Con el fin establecer los lineamientos y consecución de resultados, para la ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos se tendrá en cuenta, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes, todos orientados a la Gestión del Talento Humano, como factor estratégico de la administración pública bajo los principios de eficiencia y eficaz, y las funciones administrativas y jurisdiccionales que se desarrollan al interior de la Entidad.

2. METODOLOGÍA

Para la vigencia 2025, la Superintendencia de Industria y Comercio, diseñó el Plan de Previsión de Recursos Humanos, cumpliendo los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La estrategia de análisis se tuvo en cuenta conforme a la planta de personal vigente a 31 de diciembre de 2024; de igual manera, el análisis se realizó basado en la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna de los funcionarios de carrera administrativa y provisionales y estableciendo la disponibilidad de recursos para financiar los gastos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto aprobado para la actual vigencia.





Superintendencia de Industria y Comercio

El Plan de Previsión de Talento Humano se desarrollará basados en la guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y enfocada en el diseño institucional del Plan de vacantes de la entidad, el análisis de necesidad de personal dentro del proceso de reorganización administrativa, la ampliación de la planta permanente de la entidad y las acciones derivadas de la gestión de Talento Humano.

3. OBJETIVO

Diseñar estrategias institucionales, que permitan conocer con exactitud la disponibilidad del personal que requiere la entidad para cumplir cabalmente con sus funciones administrativas y jurisdiccionales, que se encuentren articuladas con los retos y objetivos planteados por el Gobierno Nacional.

Es fundamental señalar que el presente Plan de Previsión será el instrumento principal para su ejecución en la administración y gerencia del talento humano, en aras de contribuir con el fortalecimiento de la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Superintendencia de Industria y Comercio fue aprobada mediante el Decreto 4887 de 2011, conformada por 599 empleos. Mediante el Decreto 1021 de 2020, se aprobaron 19 empleos y mediante el Decreto 093 de 2022, se crearon 11 cargos más en la planta de personal para un total de 629 empleos, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial como se demuestra a continuación.

Cargo	Código y Grado	No. de Cargos
DIRECTIVO		21
SUPERINTENDENTE	0030-25	1
SECRETARIO GENERAL	0037-19	1
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105-11	10
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-19	6
JEFE DE OFICINA	0137-16	3
ASESOR		17
ASESOR	1020-14	1
ASESOR	1020-12	2
ASESOR	1020-09	3





Superintendencia de Industria y Comercio

Cargo	Código y Grado	No. de Cargos
ASESOR	1020-06	3
ASESOR	1020-05	4
ASESOR	1020-04	2
JEFE DE OFICINA ASESORA DE J. P.	1045-09	2
PROFESIONAL		431
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	16
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	27
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	54
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	47
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-05	56
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-03	50
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	97
TECNICO		76
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	6
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	47
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-09	7
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-07	16
ASISTENCIAL		84
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-18	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-16	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-09	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-08	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-07	2
SECRETARIO	4178-13	9
SECRETARIO	4178-11	4
SECRETARIO	4178-10	5
SECRETARIO	4178-08	7
OPERARIO CALIFICADO	4169-09	2
CONDUCTOR MECANICO	4103-13	2
CONDUCTOR MECANICO	4103-11	4
CONDUCTOR MECANICO	4103-09	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GRALES	4064-05	3
GRAN TOTAL		629

5 PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

Señor ciudadano, para hacer seguimiento a su solicitud, la entidad le ofrece los siguientes canales: Teléfono en Bogotá: 601 592 04 00 - Línea gratuita a nivel nacional: 01 8000 910 165 - Dirección: carrera 13 #27-00 piso 3, Bogotá D.C., Colombia - Teléfono: 601 587 00 00 - www.sic.gov.co - e-mail: contactenos@sic.gov.co



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



5. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

- ✓ **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- ✓ **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ✓ **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- ✓ **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

6. REQUISITOS DE LOS EMPLEOS

Los requisitos para desempeñar los empleos en la Superintendencia de Industria y Comercio se encuentran señalados en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resoluciones 3132 de 2021, 56639 de 2021, 1927 de 2022, 39911 de 2023, 73218 de 2023, 78853 de 2023, 75699 de 2024, y los demás Actos Administrativos que la modifican.





6.1. Competencias Laborales

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

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

7. VACANCIAS DE EMPLEOS

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

8. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

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

- ✓ **Nombramiento en periodo de prueba:** Para los empleos de carrera administrativa, los cuales se proveerán con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.





Superintendencia de Industria y Comercio



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

9. NECESIDADES DE PERSONAL

La última modificación efectuada a la planta de personal de la Superintendencia fue aprobada mediante el Decreto 092 de 2022, a través del cual se crearon once (11) empleos, uno (1) en el nivel directivo y diez (10) en el nivel profesional.

Sin embargo, considerando la meta propuesta por el Gobierno Nacional relacionado con la formalización laboral a través de la creación de plantas temporales en equidad a quienes trabajan por prestación de servicios con criterio meritocrático y vocación de permanencia en el empleo público del Estado.

En virtud de lo anterior y lo dispuesto mediante Circular conjunta 100-011-2023, durante las vigencias 2023 y 2024 esta Superintendencia ha adelantado los trámites administrativos y financieros para conseguir la aprobación del Gobierno Nacional dirigida a lograr un proceso de rediseño institucional y/o de formalización laboral, la cual se ha surtido de manera secuencial ante las respectivas entidades competentes.

Para la vigencia 2025, se espera culminar con el trámite administrativo de rediseño institucional con la expedición del Decreto Nacional a través del cual se crearán más de doscientos (200) empleos en la planta de personal de la Superintendencia de Industria y Comercio distribuidos en los niveles Directivo, profesional y asistencial.





Superintendencia de Industria y Comercio

El rediseño de la planta de personal plantea la creación de más del 80% de los empleos en el nivel profesional, que permitan fortalecer la capacidad institucional y las competencias y responsabilidades.

Lo anterior, no solo dará cumplimiento a la meta trazada por el Gobierno Nacional relacionado con la formalización, sino que se espera disminuir la problemática actual relacionada con la necesidad de personal que desarrolle sus funciones en la planta de personal como funcionario de la entidad.

10. EMPLEOS VACANTES

El pasado 13 de julio de 2023 la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC expidió el Acuerdo 59 del 2023 por medio del cual convoca y establece 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 esta Superintendencia.

Posteriormente, mediante Acuerdo CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, se modificó el artículo 8º del Acuerdo 59 con el fin de establecer la OPEC para el proceso de selección el cual quedó de la siguiente forma:

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN**

NIVEL JERARQUICO	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	47	61	201	328	248	389
Técnico	4	27	13	32	17	59
Asistencial	0	0	13	44	13	44
TOTAL	51	88	227	404	278	492

Como se puede observar, esta Superintendencia ofertó a concurso cuatrocientos noventa y dos (492) empleos, los cuales correspondían a todas las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que había en su planta de personal a la fecha de expedición del Acuerdo 59 de 2023. Los empleos que no fueron reportados correspondían a aquellos que estaban provistos de manera definitiva con empleados titulares de derechos de carrera administrativa.

Durante el año 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil adelantó las etapas de verificación de requisitos mínimos, pruebas y entrevistas concediendo a los





Superintendencia de Industria y Comercio



aspirantes las oportunidades para presentar reclamaciones frente a los resultados obtenidos en el proceso de selección.

Para la vigencia 2025, se espera recibir por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil las listas de elegibles en firme que constituyan el insumo para proveer de manera definitiva las vacantes en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad.

11. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

11.1. Empleos de libre nombramiento y remoción.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Industria y Comercio serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleo de Superintendente de Industria y Comercio y/o Jefe de la Oficina de Control Interno se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Por su parte, las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

11.2. Empleos de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera de la Superintendencia de Industria y Comercio se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas por el concurso que adelanta actualmente la Comisión Nacional del Servicio Civil (Acuerdo 59 de 2023).

Sin perjuicio de lo anterior, y mientras se surte el proceso de selección, los empleos de carrera vacantes de manera definitiva podrán proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 775 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.





Superintendencia de Industria y Comercio



En el mismo sentido, las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

11.3. Análisis de perfiles

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

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

11.4. Financiación

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

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

11.5. Estado Joven

La Superintendencia de Industria y Comercio se encuentra comprometida con la vinculación de talento joven con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos que no acrediten experiencia puedan acceder a la aplicación de equivalencias de estudios por experiencia dispuestas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y de esta forma tengan mayores posibilidades de poderse vincular a la Entidad.

En armonía con lo anterior, la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa-OPEC contenida en el concurso de méritos contiene ciento





Superintendencia de Industria y Comercio

diecisiete (117) empleos vacantes a los cuales se podían presentar cualquier aspirante sin requerirle como requisito para el ejercicio del empleo, contar con algún tipo de experiencia laboral.

TABLA No. 2
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	34	82
Técnico	2	11
Asistencial	8	24
TOTAL	44	117

Igualmente, en cumplimiento a lo ordenado por el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 2.2.1.5.2. del Decreto 1083 de 2015, en la modificación de la planta de personal de la Superintendencia que se espera culminar en la vigencia 2025, se garantizará que como mínimo el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

11.6. Personas en situación de discapacidad

La Superintendencia se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en situación de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando que las vacantes en los empleos de carrera administrativa fueron reportadas en la OPEC y sometidas a concurso, se espera que para la vigencia 2025 sean provistas a través del uso de la lista de elegibles y en esa medida se hará seguimiento a elegibles que sean nombrados en periodo de prueba y que demuestren algún tipo de discapacidad.

11.7. Política de Género y Diversidad

Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000, el Decreto 455 de 2020 y la Política Interna de Género y Diversidad, 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, filiações políticas y religiosas.





Superintendencia de Industria y Comercio



Esta política está encaminada a plantear y desarrollar estrategias con el fin de promover la inclusión del enfoque de género, diferencial e intersecciones en la producción, la difusión, el análisis y la utilización de las estadísticas.

De igual manera, 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 que tiene derecho la mujer en todos los niveles del poder público.

En virtud de lo anterior, esta Superintendencia continuará con su compromiso de procurar la vinculación de mujeres en todos los niveles jerárquicos y mantener un 50% de mujeres en el nivel directivo. Igualmente, garantizará la no discriminación por motivos de género, raza, sexo, ideas políticas y religión con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades.

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

12. PROCESOS DE SELECCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del Decreto Ley 775 de 2005 aplicable al sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias: *“el ingreso, el ascenso y la permanencia a los cargos de carrera del sistema específico de las superintendencias, estará determinado por la demostración permanente que la persona es la mejor para cumplir las funciones del empleo respectivo, en términos de capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y experiencia”*.

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

En virtud de lo anterior, esta Superintendencia de Industria y Comercio reportó a la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos de carrera administrativa que se encontraban vacantes, con el fin de que dicha entidad, en el ámbito de su competencia, adelante el proceso de selección para la provisión definitiva





Superintendencia de Industria y Comercio



de los empleos y busque garantizar los principios de igualdad, imparcialidad, transparencia y mérito, sin ningún tipo de distinción.

De otra parte, en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Industria y Comercio de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se adelantará el procedimiento de meritocracia establecido en el Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique.





**Superintendencia de
Industria y Comercio**

