

ENERO 2024



PLAN ESTRATÉGICO DE  
**TALENTO**  
*Humano*

**SECRETARÍA GENERAL**

Grupo de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano

# TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO.....	3
Reseña Histórica de la Superintendencia de Industria y Comercio.....	3
Misión.....	8
Visión .....	8
Objetivos Estratégicos .....	9
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN .....	9
Objetivos Específicos .....	9
ALCANCE.....	10
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano.....	11
CARACTERIZACION DEL EMPLEO.....	12
Caracterización de los Servidores y Política de Género y Diversidad.....	14
DIAGNÓSTICO.....	14
Resultados de las Mediciones.....	14
Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	15
Medición de Clima Organizacional.....	16
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	20
Normatividad Aplicable.....	21
Principales Componentes del Plan .....	22
Plan Anual de Vacantes .....	22
Plan de Previsión .....	22

Vinculación de provisionales - talento joven entre los 18 y 28 años. ....	23
Manual de Funciones.....	23
Concurso de Méritos .....	24
Formalización Laboral.....	25
Conocimiento Institucional .....	27
Evaluación del Desempeño.....	27
Acuerdos de Gestión .....	27
Plan Anual de Capacitación.....	28
Plan Anual de Bienestar y Estímulos .....	29
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	30
Medición Clima Laboral.....	27
Teletrabajo .....	30
Monitoreo y seguimiento del SIGEP .....	35
Retiro .....	36
ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR Y MODELO efr.....	36
Rutas de creación de valor.....	36
Modelo de gestión efr .....	37
Calidad en el empleo .....	38
Flexibilidad temporal y espacial.....	38
Apoyo a la familia .....	38
Desarrollo personal y profesional .....	38
Igualdad de oportunidades.....	38
RECURSOS.....	39
HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO.....	40
a. Seguimiento al plan.....	40

# INTRODUCCIÓN

El presente documento, tiene como objetivo dar a conocer a todos los colaboradores de la Superintendencia de Industria y Comercio el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, garantizando así el cumplimiento de la misión institucional de manera articulada con los procesos internos. De igual forma, es la manera más apropiada para conocer las actividades que realiza cada año el Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano.

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

## 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.

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

desestimular la producción y el empleo, perjudicando a los consumidores a causa de la escasez desatada por dichas medidas.

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

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

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

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

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

Inspección y Promoción con una División de Vigilancia y una División de Divulgación e Inspección.

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

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

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

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

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

La enmienda conllevó a la especialización funcional de la entidad; la eliminación de labores que deberían ser adelantadas por otras entidades, particularmente del nivel descentralizado territorial; la abolición de trámites y requisitos innecesarios, los cuales suponían obstáculos a

la iniciativa privada; y el reconocimiento de la idoneidad y aptitud de los particulares para desempeñar ciertas labores que en el pasado se radicaron en cabeza de la Superintendencia.

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

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

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

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

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

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



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

Las facultades otorgadas en materia de promoción de la competencia con la expedición de la Ley 446 de 1998, no fueron claras en cuanto al tipo de atribuciones otorgadas en el procedimiento, toda vez que éste no reflejaba los principios, las necesidades, las garantías y las diferentes hipótesis que se presentan en un trámite contencioso. Las dificultades mencionadas generaron infinidad de dudas que requirieron esfuerzos interpretativos por parte de la Superintendencia. Estos inconvenientes dieron paso para que la Ley 962 de 2005 en su artículo 49 modificara el procedimiento en los procesos jurisdiccionales que se adelantan en la Superintendencia de Industria y Comercio en materia de competencia desleal para que se atiendan conforme a las disposiciones del proceso abreviado previstas en el Capítulo I, Título XXII, Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil.

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

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

## 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

# 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 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

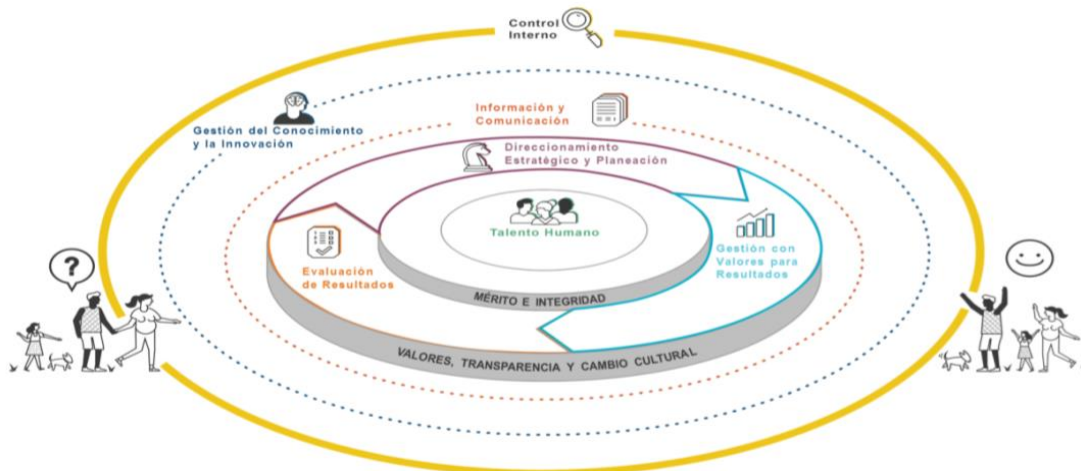
El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria de la Superintendencia de Industria y Comercio.

# 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.

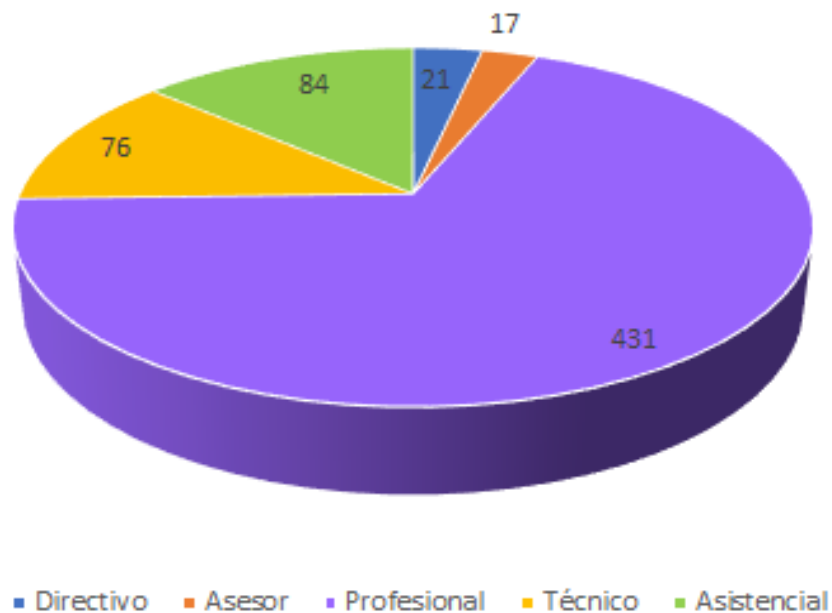
# CARACTERIZACION DEL EMPLEO

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
<b>DIRECTIVO</b>		<b>21</b>	<b>14</b>	<b>7</b>
SUPERINTENDENTE	0030-25	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	0037-19	1	1	0
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105-11	10	8	2
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-19	6	5	1
JEFE DE OFICINA	0137-16	3	0	3
<b>ASESOR</b>		<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
ASESOR	1020-14	1	0	1
ASESOR	1020-12	2	1	1
ASESOR	1020-09	3	3	0
ASESOR	1020-06	3	0	3
ASESOR	1020-05	4	2	2
ASESOR	1020-04	2	1	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DE J. P.	1045-09	2	2	0
<b>PROFESIONAL</b>		<b>431</b>	<b>411</b>	<b>20</b>
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	16	15	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13	41	31	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11	41	40	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	27	27	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	54	54	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	47	44	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-05	56	55	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-03	50	50	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	97	93	4
<b>TECNICO</b>		<b>76</b>	<b>76</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	6	6	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	47	47	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-09	7	7	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-07	16	16	0
<b>ASISTENCIAL</b>		<b>84</b>	<b>83</b>	<b>1</b>
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-18	7	7	0
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-16	3	3	0

Cargo	Código y Grado	No. de Cargos	No. de Cargos Ocupados	No. de Vacantes
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	14	13	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-09	6	6	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-08	14	14	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-07	2	2	0
SECRETARIO	4178-13	9	9	0
SECRETARIO	4178-11	4	4	0
SECRETARIO	4178-10	5	5	0
SECRETARIO	4178-08	7	7	0
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
<b>GRAN TOTAL</b>		<b>629</b>	<b>593</b>	<b>36</b>

### 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 2023 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Dirección de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 98.2 sobre 100.

<b>RESULTADOS MATRIZ GETH</b>				
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> <i>La felicidad nos hace productivos</i>	95	98	99	100
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> <i>Liderando talento</i>	90	95	95	99
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	94	99	98	97
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	92	96	96	98
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> <i>Conociendo el talento</i>	90	94	94	95

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.

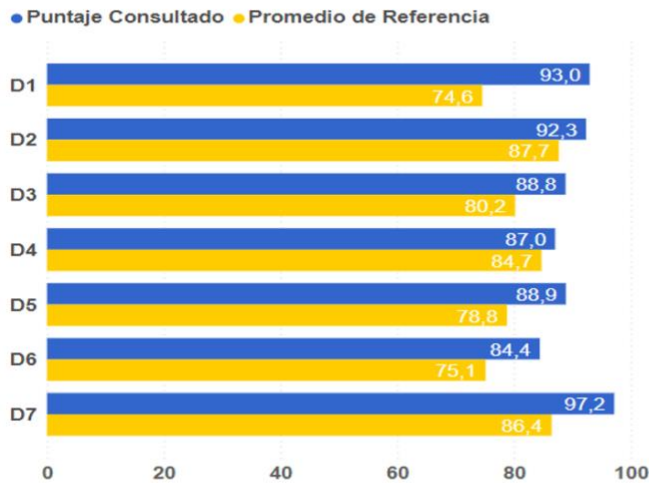
## **Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**

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 2022 y es la siguiente:



## RESULTADOS GENERALES – IDI 2022

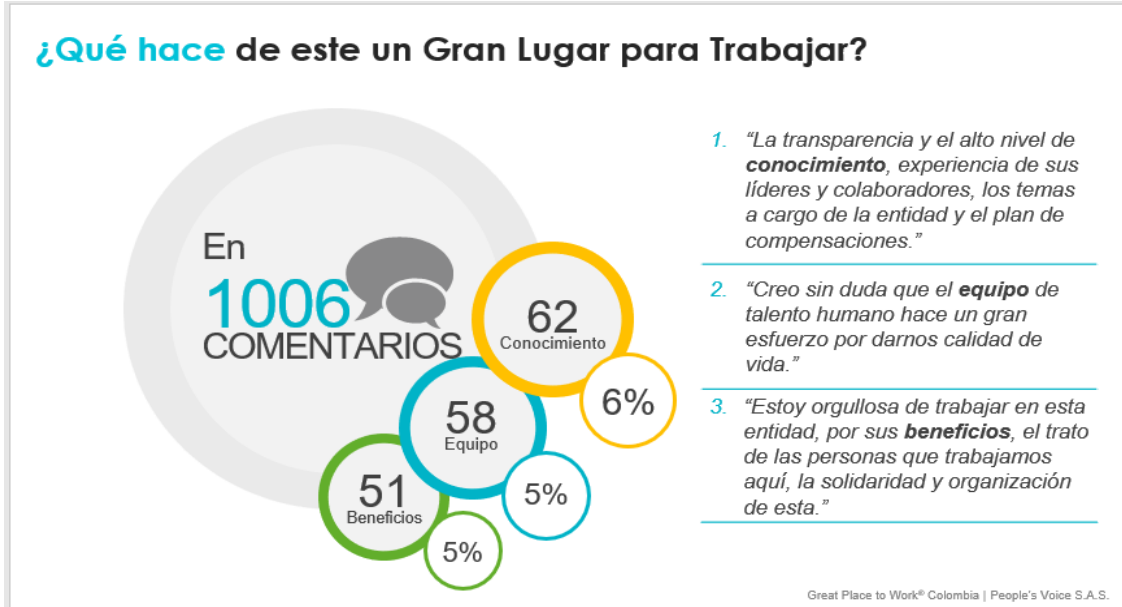


Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	93,0
D2: Direccionamiento y Planeación	92,3
D3: Gestión para Resultados	88,8
D4: Evaluación de Resultados	87,0
D5: Información y Comunicación	88,9
D6: Gestión del Conocimiento	84,4
D7: Control Interno	97,2

El resultado de la SIC frente al promedio de referencia es superior en las 7 dimensiones, las barras azules corresponden a los resultados obtenidos por la SIC, las barras amarillas el promedio del sector.

## 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 sobresaliente



### Resultados por índice

## 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%	-
<b>Índice de la Transacción</b>	<b>83.1</b>	<b>66.2</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Satisfactorio</b>	

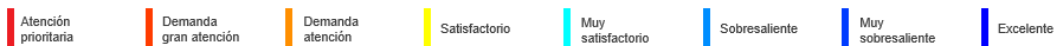
¿Qué porcentaje de la organización manifiesta una opinión positiva sobre al menos uno de los aspectos transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo)?

■ 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
<b>Índice del Compromiso</b>	<b>82.2</b>	<b>56.5</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Muy sobresaliente</b>	<b>Satisfactorio</b>	

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



## 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
<b>Vínculo</b>	<b>82.6</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>61.2</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Muy desfavorable</b>

¿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
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>79.9</b>	<b>54.2</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Satisfactorio</b>	

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



## 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
<b>Índice del Estilo de Liderazgo</b>	<b>86.6</b>	<b>65.5</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Muy sobresaliente</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	



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
<b>Índice del Estilo de Liderazgo</b>	<b>81.2</b>	<b>58.5</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Muy desfavorable</b>

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

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

# 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 servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de 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 servidor público y programa de inducción.
- **Permanencia:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- **Retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales y nómina de pensionados.

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

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

## 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 Circular Conjunta No. 100-002-2020 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en el Decreto 2365 de 2019 y en la Directiva Presidencial No. 01 de 2020, se ha comprometido a promover la vinculación de talento joven, todo ello enmarcado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, el cual contempla, en su artículo 196, la generación de oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos que no acrediten experiencia se vinculen al servicio público y de esta manera se reduzcan las brechas de empleabilidad en ese sector de la población. Para efectos de dar cumplimiento a la referida normativa, cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar 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 Especifico de Funciones y de Competencia Laborales, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo. Para este efecto, el Grupo de Trabajo de Administración de Personal procede a realizar el trámite dando prelación a los jóvenes aspirantes entre 18 y 28 años para ocupar un empleo en la entidad, y finaliza el trámite con la expedición del Acto Administrativo de nombramiento provisional firmado por el nominador y publicado en la página web de la Superintendencia de Industria y Comercio.

- **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, 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

## • 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.

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

NIVEL	DENOMINACIÓN	CANTIDAD OPEC	CANTIDAD VACANTES
TÉCNICO	CONDUCTOR MECANICO	3	7
	OPERARIO CALIFICADO	1	1
	SECRETARIO	4	15
	SECRETARIO EJECUTIVO	1	4
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17	59
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	47	61
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	201	328
<b>TOTAL</b>		<b>278</b>	<b>492</b>

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 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 realice el proceso licitatorio para adjudicar el contrato de la ejecución de las etapas siguientes previa a la conformación y adopción de listas de elegibles, actividad a cargo de la citada Comisión.

## • **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 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 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 realizaron 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 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.

- **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

Para la elaboración del plan se surtieron las siguientes etapas:

- Sensibilización
- Formulación de proyectos de aprendizaje
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Entidad

- Programación del plan anual
- Ejecución del plan anual

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

## • 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 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.

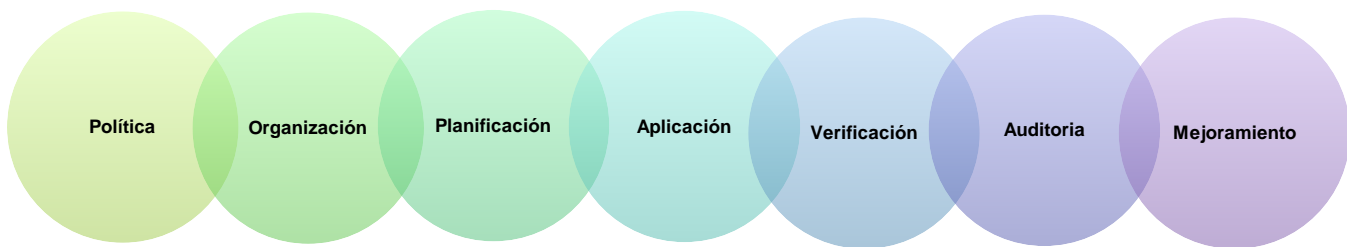
El Plan Anual de Bienestar y Estímulos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

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: “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022

- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**



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.





## 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 mejora 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 emergencias 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.

  
**MARÍA DEL SOCORRO PIMIENTA CORBACHO**  
Superintendente de Industria y Comercio  
Mayo 2023

Señor ciudadano, para hacer seguimiento a su solicitud, la entidad le ofrece los siguientes canales:  
www.sic.gov.co - Teléfono en Bogotá: 601 592 04 00 - Línea gratuita a nivel nacional: 01 8000 910 165  
Dirección: Cra. 13 #27 - 00 pisos 1, 3, 4, 5, 6, 7 y 10 - Radicaciones: Av. carrera 7 #31A-36, Bogotá D.C. - Colombia  
Teléfonos: 601 587 00 00 - e-mail: contactenos@sic.gov.co



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

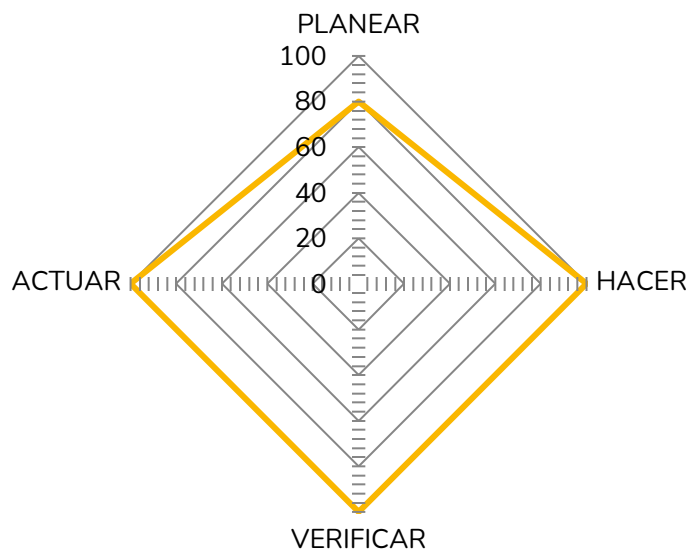
De manera anual se establece un plan de trabajo, el cual contiene la definición de diferentes actividades que dan respuesta a las necesidades y hallazgos identificados en las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, seguimientos a casos médicos, matrices de

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 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 2023 fue la siguiente:

## PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO



- **Teletrabajo**

La modalidad de teletrabajo a la que se puede acceder dentro de la Superintendencia de Industria y Comercio es:

Teletrabajo Suplementario: funcionarios que alternan sus tareas en distintos días a la semana entre la entidad y su lugar de residencia usando las TIC para dar cumplimiento.

Normatividad aplicable es la siguiente:

Mediante Resolución 37994 del 04 de junio del 2023 se reglamente la implementación del teletrabajo para los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRÍTICO</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	<b>ACEPTABLE</b>	1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluacion.



**Critero aceptable**



## Modalidad de teletrabajo

Modalidad autónoma 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.

Modalidad suplementaría, solo se concederá en el sistema 2-3 o 3-2, es decir, los servidores podrán estar 2 o 3 días como máximo en casa y los otros días deberán trabajar de forma presencial.

Por lo anterior se modificaron 243 resoluciones de teletrabajo

- Los requisitos mínimos para acceder al teletrabajo

Obtener una calificación mínima de 90% en su última evaluación de desempeño. Igualmente, deberá mantener esa calificación para permanecer en la modalidad de teletrabajo.

Contar con los elementos de mobiliario, confort ergonómico y de emergencias especificado en el Manual de Procedimiento de Teletrabajo.

Tener, como mínimo, un (1) año de vinculación con la entidad.

Tener su hoja de vida de SIGEP actualizada, así como su declaración de bienes y rentas.

Actualmente la SIC cuenta con 365 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 vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

## Retiro

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará 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 transferir el conocimiento de los servidores 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 servidores.

# 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.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p><b>Ruta de la Felicidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul> <p><b>Ruta del Crecimiento</b></p> <p>Liderando talento</p> <p>Cultura de liderazgo</p> <p>Liderazgo en valores</p> <p>Servidores que saben lo que hacen</p>	<p>Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Plan Anual de Capacitación</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <hr/> <p>Vinculación</p> <p>Evaluación del Desempeño</p> <p>Gestión de la información</p> <p>Plan de Bienestar e incentivos</p>

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p><b>Ruta del Servicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación</p>
<p><b>Ruta de la Calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Trámites y certificaciones</p>
<p><b>Ruta de Análisis de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Gestión de la información</p>

## 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 2024 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.

## 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 2024 corresponde a la suma de \$ 2.764.328.778 para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas.

Para la vigencia 2024, 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 7,2% conforme a los lineamientos establecidos en el anteproyecto de presupuesto para el 2024 que se presentó a la Dirección Financiera de la entidad.

Dicha proyección fue estimada en un valor de \$90.731.972.093 para el año 2024. 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 18 contratistas 6.  
Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano: funcionarios 11 contratistas 6.

**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 DAFF



**Industria y Comercio**  
**SUPERINTENDENCIA**

