

PLAN  
DE  
PREVISIÓN  
DE

Recursos  
Humanos

GRUPO DE  
ADMINISTRACIÓN  
DE PERSONAL

20  
20

## TABLA DE CONTENIDO

1.	FUNDAMENTO LEGAL.....	3
2.	METODOLOGIA.....	3
3.	OBJETIVO.....	4
4.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	4
5.	CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	6
6.	REQUISITOS DE LOS EMPLEOS.....	7
6.1.	COMPETENCIAS.....	7
7.	VACANCIAS DE EMPLEOS.....	7
8.	PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	8
9.	NECESIDADES DE PERSONAL.....	8
10.	COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	10
11.	EMPLEOS VACANTES.....	11
12.	METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	12
12.1	VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO.....	12
12.2	TIPO DE PROVISIÓN.....	12
12.3	ANÁLISIS DE PERFILES.....	13
12.4	FINANCIACIÓN.....	13
12.6	ESTADO JOVEN .....	14
12.6	PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD .....	14

## 1. FUNDAMENTO LEGAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la ley 909 de 2014, la cual señala:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

## 2. METODOLOGÍA

El plan de previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia de Industria y Comercio para la vigencia 2020, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### 3.OBJETIVO

Mediante la adopción del presente Plan de Previsión de Recursos Humano (PPRH) se pretende establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos asignados por el Gobierno Nacional.

### 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 distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial como se demuestra a continuación.

Cargo	Código y Grado	# de Cargos
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>20</b>
SUPERINTENDENTE	0030-25	1
SECRETARIO GENERAL	0037-19	1
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105-11	9
SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-19	6
JEFE DE OFICINA	0137-16	3

Denominación de Cargos	Código y Grado	# de Cargos
<b>NIVEL ASESOR</b>		<b>17</b>
ASESOR	1020-14	1
ASESOR	1020-12	2
ASESOR	1020-09	3
ASESOR	1020-06	3
ASESOR	1020-05	4
ASESOR	1020-04	2
JEFE DE OFICINA ASESORA DE J.P.	1045-09	2

Denominación de Cargos	Código y Grado	# de Cargos
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>402</b>
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	46
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-03	50
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	78

Denominación de Cargos	Código y Grado	# de Cargos
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		<b>76</b>
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	6
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	47
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-09	7
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-07	16

Denominación de Cargos	Código y Grado	# de Cargos
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>84</b>
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 MECÁNICO	4103-13	2
CONDUCTOR MECÁNICO	4103-11	4
CONDUCTOR MECÁNICO	4103-09	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064-05	3

**TOTAL PLANTA DE PERSONAL. 599**

## 5. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

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

**Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

**Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

## 6. REQUISITOS DE LOS EMPLEOS

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

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

**Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

**Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.



## 6.1. COMPETENCIAS

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

Las competencias de los servidores públicos son de dos clases, las funcionales que están relacionadas con la capacidad del funcionario para desempeñar las funciones del cargo; y las comportamentales, comunes y por nivel jerárquico ligadas a la aptitud y habilidad con la que debe desempeñarse las funciones del empleo y que se encuentran definidas en el Decreto 1083 de 2015.

## 7. VACANCIA 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 eventos la necesidad de proveer el empleo correspondiente, ya sea de forma definitiva o transitoria, para ello se utilizan las siguientes figuras contenidas en el Decreto - Ley 775 de 2005.

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

## 9. NECESIDADES DE PERSONAL

En el año 2016 se remitió al Departamento Administrativo de la Función Pública el Estudio Técnico para la creación de 225 empleos en la planta de personal de la Superintendencia, documento que cumplió con los parámetros establecidos y obtuvo aprobación técnica por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública. Sin embargo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público no concedió viabilidad presupuestal para llevar a cabo la ampliación de la planta de personal, lo que impidió continuar con el trámite.

Al evidenciar la necesidad de fortalecer el equipo humano encargado de cumplir las funciones jurisdiccionales atribuidas a la Entidad y así lograr la descongestión en los procesos judiciales logrando el cumplimiento efectivo de los tiempos dispuestos en la Ley 1564 de 2012- Código General del Proceso, en octubre de 2016 se dio inició al trámite administrativo para la creación de diecinueve (19) empleos temporales del nivel profesional, asignados a la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales.

Como resultado de estas acciones, a través del Decreto 1241 de 2017 se crearon 19 cargos de carácter temporal en la planta de personal de la Entidad, para el período comprendido entre el 2 de octubre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

Denominación de Cargos	Código y Grado	# de Cargos
<b>PLANTA TEMPORAL</b>		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	19

Habida cuenta que la necesidad de personal en la Delegatura de Asuntos Jurisdiccionales persistía, mediante Decreto 2464 del 28 de diciembre de 2018 se prorrogó la vigencia de los empleos temporales creados en la planta de personal de la Superintendencia de Industria y Comercio hasta el 31 de diciembre de 2020.

Sin embargo, conscientes de la necesidad de contar con mayor personal en la planta de personal de la Entidad, a finales del año 2019, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019 sobre actualización de plantas de personal, se dio inicio al levantamiento de cargas laborales para poder determinar los empleos requeridos para cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a esta Superintendencia a través del Plan Nacional de Desarrollo. Una vez levantada la citada información, podremos determinar de manera objetiva el número de empleos requeridos.

## 10. COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal, teniendo como base el Decreto Salarial No. 304 de 2020 y aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de 5.12%, que corresponde al índice de inflación del año 2019 más un punto treinta y dos %, se estima por un valor de \$65.662.685.585. Por su parte, el presupuesto estimado para los gastos de la planta temporal es de \$1.415.565.523. (Isa cambié los valores que tenías por lo que presentamos en el estudio técnico para la creación de los empleos temporales en la planta global, no entiendo por qué tenemos valores diferentes)

Sin perjuicio de lo anterior, es oportuno advertir que en comunicación del 12 de septiembre de 2019, la Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas del Departamento Nacional de Planeación emitió concepto favorable para el traslado de recursos del presupuesto de inversión a funcionamiento, con el objeto de consolidar como planta permanente estos cargos y dar cumplimiento a las funciones en materia jurisdiccional de la Entidad. En el citado concepto el DNP indica que “El traslado es viable en virtud del artículo 336 de la Ley 1955 de 2019 que deroga el artículo 92 de la Ley 617 del 2000, el cual restringía el crecimiento de los gastos de personal”.

Por lo anterior, actualmente la Superintendencia se encuentra adelantando los trámites para suprimir los empleos creados en la planta temporal y crearlos en la planta global, lo que implica una modificación del Decreto 4886 de 2011. Conforme a la necesidad planteada de crear diecinueve (19) cargos en la planta permanente de la Superintendencia de Industria y Comercio, para la atención de funciones en materia jurisdiccional, a continuación, se presenta la estructura de costos actual y propuesta.

Concepto	Costo anual de personal actual 2020		Costos anuales 2020 con ampliación de planta permanente		Diferencia	
	No. Cargos	Costo anual	No. Cargos	Costo anual	No. Cargos	Costo anual
Planta permanente Funcionamiento	599	65.662.685.585	618	67.078.251.107	19	1.415.565.523
Planta temporal Inversión	19	1.415.565.523	0	0	-19	-1.415.565.523
<b>Totales</b>	<b>618</b>	<b>67.078.251.107</b>	<b>618</b>	<b>67.078.251.107</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fuente. Elaboración propia.

## 11. EMPLEOS VACANTES

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes de la SIC, a corte 31 de diciembre de 2019, existen 451 vacantes definitivas en la planta de personal de la Entidad las cuales se encuentran provistas por encargo o en provisionalidad y otras pocas pendientes por proveer, así:

Total de vacantes de la Superintendencia de Industria y Comercio			
En encargo	Por proveer	En provisionalidad	Total vacantes
83	17	351	451
18%	4%	78%	100%

Como puede observarse del total de 451 vacantes definitivas, 351 se encuentran provistas por servidores en provisionalidad que equivalen al 78 % del total de las vacantes; 83 provistas por empleados de carrera administrativa mediante la figura de encargo que corresponden al 18 % y 17 se encuentran pendientes por proveer, es decir solo el 4% del total de

## 12. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

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

### 12.1. VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y NECESIDAD DEL SERVICIO.

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

### 12.2. TIPO DE PROVISIÓN.

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

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

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

### 12.3. ANÁLISIS DE PERFILES.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Grupo 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.

### 12.4. FINANCIACIÓN

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

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

## 12.5. ESTADO JOVEN.

La Superintendencia de Industria y Comercio se encuentra comprometida con la vinculación de talento joven en cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial No. 01 de 2020 y la Circular Conjunta No. 100-002-2020 de Función Pública y la Unidad del Servicio de Empleo, con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos, que no acrediten experiencia, se vinculen a la Entidad, procurando que las vacantes que se generen en empleos con estos requisitos sean provistas con jóvenes entre 18 y 28 años, respetando siempre los derechos de los funcionarios de carrera en primera medida.

## 12.6. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017<sup>2</sup>, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, esta Superintendencia se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en situación de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan.

---

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