



**MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO  
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO**

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

MARZO DE 2017

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
1.1 Objetivos Específicos .....	3
<b>2. ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS</b> .....	<b>3</b>
3.1 Empleo Público.....	3
3.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones .....	3
<b>4. RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>4</b>
<b>5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN</b> .....	<b>4</b>
5.1 Metodología de Provisión .....	5
5.1.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal .....	5
5.1.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción .....	6
<b>6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO</b> .....	<b>6</b>
6.1 Necesidades de planta de personal en la Superintendencia de Industria y Comercio. ....	6
<b>7. REFERENCIA NORMATIVA</b> .....	<b>8</b>

## **1. OBJETIVO**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

### **1.1 Objetivos Específicos**

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requiera.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

## **2. ALCANCE**

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

## **3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS**

### **3.1 Empleo Público**

El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como *"el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado"*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

### **3.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones**

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, 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 de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

#### **4. RESPONSABILIDADES**

El Grupo de Trabajo de Talento Humano de la Superintendencia de Industria y Comercio será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

#### **5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”

Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes .

El Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

## **5.1 Metodología de Provisión**

### **5.1.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal**

Los empleos públicos vacantes de la Superintendencia de Industria y Comercio se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Secretario General de la Superintendencia de Industria y Comercio para su revisión y presentación ante el Superintendente, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) El Superintendente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante y el Secretario General, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al jefe del área respectiva.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará los candidatos al Superintendente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

### 5.1.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

## **6. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Superintendencia de Industria y Comercio, a través del Grupo de Trabajo de Talento Humano, elaborará y actualizará el Plan Anual de Vacantes en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia..

### **6.1 Necesidades de planta de personal en la Superintendencia de Industria y Comercio.**

La estructura de la Superintendencia de Industria y Comercio fue modificada en el año 2011, para responder a la necesidad de participar en la formulación y asesoría de las políticas en materias de protección al consumidor, promoción y protección de la competencia, la propiedad industrial, la protección de datos personales, protección y vigilancia de reglamentos técnicos y metrología legal y demás áreas propias de sus funciones.

Así, la Superintendencia de Industria y Comercio, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Denominación de Cargos	Código y Grado	No. 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
<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
<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
<b>NIVEL TECNICO</b>		<b>76</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	6
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	47
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-09	7
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-07	16
<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 MECANICO	4103-13	2

CONDUCTOR MECANICO	4103-11	4
CONDUCTOR MECANICO	4103-09	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GRALES	4064-05	3
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>		<b>599</b>

En el año 2015, fue presentada al Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, una propuesta para ampliar la planta de personal, cuyo cambio se centró en dos frentes: i. **la Estructura Organizacional**, para incluir dentro de la estructura orgánica la Delegatura de Cámaras de Comercio, y ii. **La Planta de Personal** a fin de fortalecer los diferentes procesos de la entidad, pasando de 599 a 821 cargos.

No obstante lo anterior, y con base en las medidas optadas por la Directiva Presidencial N° 6 de 2014, "*Plan de Austeridad*" que restringe entre otras las modificaciones de estructuras administrativas y planta de personal, la propuesta de reestructuración, a pesar de haber contado con el concepto técnico favorable del DAFP, no se obtuvo el presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Es por esto que las necesidades de personal de la Superintendencia persisten, por lo que ha sido necesario cubrir las mismas a través de contratos de prestación de servicios.

## 7. REFERENCIA NORMATIVA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la Superintendencia de Industria y Comercio es el siguiente:

- **Ley 909 de 2004**

Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

- **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "*Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*".