



Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos



Supersolidaria





Supersolidaria



**Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
2026**

**SECRETARIA GENERAL
Grupo de Talento Humano**

**SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA
ENERO DE 2026**



Supersolidaria

INTRODUCCIÓN.....	4
1. NORMATIVIDAD.....	4
2. OBJETIVO	5
3. PROPÓSITO.....	5
4. METODOLOGÍA	5
4.1. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.....	6
5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	6
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	9
7. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	9
7.1. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de mérito	10
8. Movimiento de personal.....	10
9. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	11
9.1. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL	12
9.2. PRESUPUESTO PLANTA DE PERSONAL	12



Supersolidaria

INTRODUCCIÓN.

En el numeral b) del Artículo 15 de la 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"*, se estableció como una de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades, o quien haga sus veces, *"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"*.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la Superintendencia de la Economía Solidaria, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Superintendencia.

En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias, ésta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generan otras. Igualmente, se busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

1. NORMATIVIDAD

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.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.



Supersolidaria

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decretos 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2482 de 2012, Artículo 3 literal c), Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

2. OBJETIVO

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano, de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes en la Superintendencia de la Economía Solidaria durante el año 2026. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de la planta de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

3. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes, permite identificar las necesidades del talento humano requerido por la Superintendencia de la Economía Solidaria, con relación a su planta de personal vigente, facilitando la continuidad del Concurso de Méritos adelantado en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

4. METODOLOGÍA

En cumplimiento del artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la Superintendencia de la Economía Solidaria, elaboró el presente Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Este incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.



4.1. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

De acuerdo con la naturaleza 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 actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

La estructura de la planta de personal de la Superintendencia de la Economía Solidaria está definida en la Resolución No. 2020410008935 del 25 de septiembre de 2020 y se resume en los siguientes términos previa identificación de la dependencia y el nivel jerárquico, así:



Supersolidaria

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL				
Nivel Directivo	Código	Grado	Número de Cargos	
Superintendente	0030	25	1	
Superintendente Delgado	0110	22	2	
Intendente	0138	19	3	
Secretario General	0037	2	1	
Jefe Oficina Control Interno	0137	17	1	
Nivel Asesor	Código	Grado	Número de Cargos	
Jefe Oficina Asesora	1045	13	2	
Asesor	1020	11	1	
Asesor	1020	10	3	
Nivel Profesional Especializado	Código	Grado	Número de Cargos	
Profesional Especializado	2028	22	9	
Profesional Especializado	2028	19	9	
Profesional Especializado	2028	17	21	
Profesional Especializado	2028	15	23	
Profesional Especializado	2028	13	6	
Nivel Profesional Universitario	Código	Grado	Número de Cargos	
Profesional Universitario	2044	11	22	
Profesional Universitario	2044	9	13	
Nivel Técnico Administrativo	Código	Grado	Número de Cargos	
Técnico Administrativo	3124	15	10	
Nivel Asistencial	Código	Grado	Número de Cargos	
Secretario Ejecutivo	4210	22	1	
Secretario Ejecutivo	4210	18	3	
Secretario Ejecutivo	4210	15	3	
Auxiliar Administrativo	4044	13	4	
Conductor Mecánico	4103	13	1	
Conductor Mecánico	4103	11	1	
Auxiliar de Servicios Generales	4064	7	1	
TOTAL	141 CARGOS			

Tabla 1: Caracterización de los empleos por nivel jerárquico



Supersolidaria

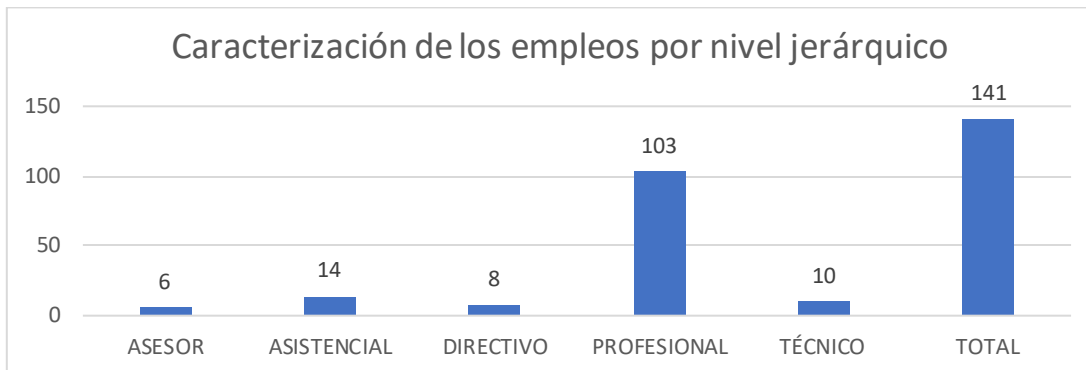


Tabla 2: Planta de empleos de la Superintendencia de la Economía Solidaria por tipo de vinculación

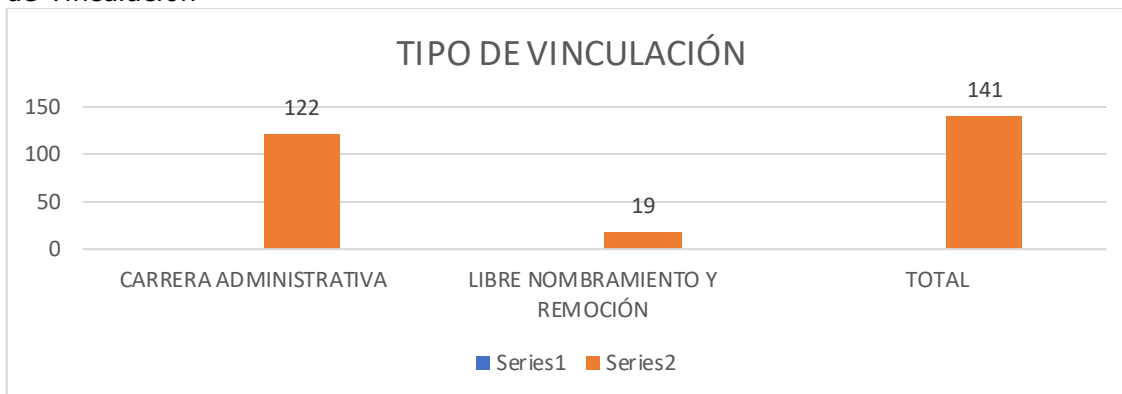


Tabla 3: Planta de empleos de la Superintendencia de la Economía Solidaria provista

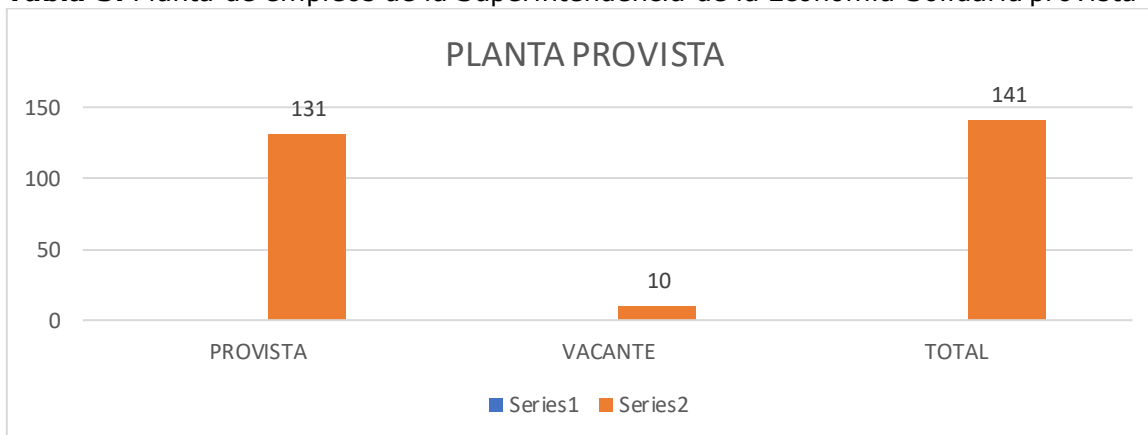
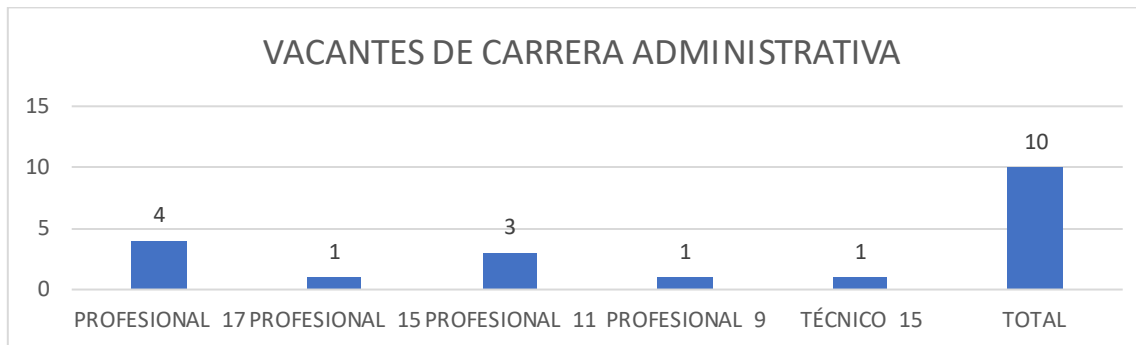


Tabla 4: Planta de empleos de la Superintendencia de la Economía Solidaria vacantes de Carrera Administrativa



Supersolidaria



6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de la planta de personal se realizará conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y la normatividad relacionada que se encuentre vigente y que aplica para la provisión de empleos vacantes en las diferentes modalidades.

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se hará de la siguiente manera:

- **Libre nombramiento y remoción:** Serán provistos por nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 o normas que la sustituyan.
- **De carrera administrativa:** Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
 - En encargo mientras se surte el proceso de selección.
 - Provisional en caso de que no pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

7. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

De acuerdo con la naturaleza del empleo, los cargos de carrera administrativas de la planta de la Superintendencia de la Economía Solidaria son ciento veintidós (122), de los cuales ochenta y uno (81) se encuentran provisto en carrera administrativa, hay diez (10) vacantes y treinta y uno (31) en provisionalidad.



Supersolidaria

7.1. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de mérito

El concurso de méritos para la Superintendencia de la Economía Solidaria fue formalizado mediante el Acuerdo No. 58 del 13 de julio de 2023, convocando en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer la totalidad de los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal, perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2507 de 2023.

Este proceso de méritos se ejecutó conforme el cronograma y lineamientos socializados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se ofertaron 102 empleos para proveer en las modalidades de ascenso y concurso abierto, así:

OPEC	
ASCENSO	16
ABIERTO	86
TOTAL	102

8. Movimiento de personal

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 es:

- **Traslado o permuta:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.
- **Traslado por razones de violencia o seguridad.** Se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.
- **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.



Supersolidaria

- **Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Ascenso:** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

9. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

Dentro del proceso de previsión de los recursos humanos, esta Superintendencia, busca proveer los movimientos que puedan presentarse con los funcionarios, con el objetivo de buscar alternativas eficientes y oportunas para suplir las vacantes que puedan darse.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Para lo anterior, se cuenta con un proceso de selección y nombramiento fortalecido, con el cual se busca responder a las necesidades de personal para garantizar la prestación del servicio en debida forma.

Además de lo anterior, las modificaciones introducidas a la planta de personal que se administra electrónicamente, permite identificar en tiempo real: número de funcionarios a nivel general y por dependencia, la edad, antigüedad en la entidad, preparación académica, experiencia laboral, naturaleza de su nombramiento entre otros.

Los anteriores datos son necesarios para identificar los detalles del recurso humano.



Supersolidaria

9.1. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Grupo de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes actividades contempladas dentro del proceso estratégico de Talento Humano y con la matriz planta de personal:

- Caracterización e identificación de la Planta de personal global y grupos internos de trabajo.
- Identificación de Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado de los empleos distribuidos en las diferentes dependencias.
- Demarcación de los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles, y Caracterización de la población que integra la planta de personal de la Supersolidaria.

Como herramienta para ejecutar e identificar las actividades relacionadas se cuenta con una matriz denominada planta de personal, la cual se actualiza y se le hace seguimiento permanente cada vez que se presente una novedad. Con el fin de poder registrar y lograr que la información entregada siempre sea en tiempo real.

9.2. PRESUPUESTO PLANTA DE PERSONAL

Con la planta nombrada en su totalidad los costos para el año 2026 se contempla en \$20.754.000.000 (VEINTE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL MILLONES DE PESOS M/cte.) valor que incluye todos los factores salariales y no salariales y demás emolumentos a los que tiene derecho un servidor público.