



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

INFORME DE RESULTADOS PROCESO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

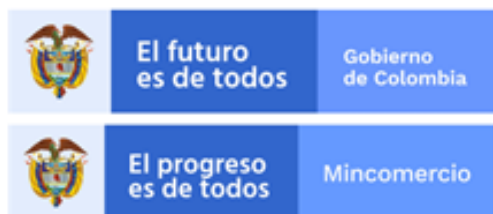
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y MEDICIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL

2019

Secretaria General

Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Bogotá D.C. Abril de 2020





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Resultados de la evaluación del desempeño y medición de la gestión laboral 2019 de los servidores públicos sujetos de evaluación que prestan sus servicios en la Superintendencia de Sociedades.

Danery Buitrago Gómez
Secretaria General

Patricia Ferreira Lugo
Coordinadora Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Maria Fernanda Solano Dumar
Profesional Especializado Grupo de Desarrollo del Talento Humano



www.supersociedades.gov.co

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
METODOLOGÍA	7
Planeación.....	7
Capacitación.....	8
Realimentación.....	9
LINEAMIENTOS	10
Componentes, Escalas y Niveles de Cumplimiento.....	10
Rangos de Calificación y Niveles de Desarrollo.	10
Escala de Calificación.....	11
RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2019	12
ESTADÍSTICAS REPRESENTATIVAS 2019	13

PRESENTACIÓN



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

El Grupo de Desarrollo del Talento Humano presenta los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño y medición de la gestión laboral de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Superintendencia de Sociedades para los periodos comprendidos del 1 de enero al 30 junio y 1 de julio al 31 diciembre de 2019.

El proceso de Gestión del rendimiento incorpora la evaluación del desempeño y la medición de la gestión laboral como herramienta que permite evidenciar las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos de la Entidad, en el desarrollo de sus respectivos cargos. Así mismo, permite valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia en el servicio.

Proporciona insumos para la identificación del mejor servidor público de carrera, provisional y libre nombramiento y remoción que son contemplados en el Plan Anual de Incentivos 2020, para los casos que aplique; permite orientar los Planes de Mejoramiento Individual y las acciones conducentes a la articulación del Plan Institucional de Capacitación, para fortalecer sus competencias laborales.



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

INTRODUCCIÓN

Con el fin de integrar los diferentes procesos que componen el Modelo de Desarrollo Humano y articular los elementos y criterios jurídicos, administrativos, organizativos, económicos, culturales y sociales propios de la entidad y del desarrollo de su talento humano, para la consecución de resultados acordes con sus prioridades estratégicas, la Superintendencia de Sociedades adopta el proceso de Gestión del Rendimiento como una de sus herramientas principales que permite promover y fortalecer su talento humano orientado a mejorar los resultados institucionales, la prestación del servicio, valorar los avances y contribuciones de cada uno de sus servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad e implementar la mejora continua, indistintamente al tipo de nombramiento, puesto que todos los servidores públicos desde su cargo aportan en el cumplimiento de un único fin: “Servir al País”.

Para la Secretaria General y Talento Humano es claro el desafío orientado a lograr altos niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en los procesos que adelantan los servidores públicos que hacen parte de la entidad, es así como a través del fortalecimiento de las competencias laborales, la gestión del rendimiento de todos sus colaboradores y la valoración de sus aportes, se buscan estos resultados, vinculando a los evaluados y evaluadores, para que asuman un rol proactivo y responsable que promueva la apropiación del proceso de Gestión de Rendimiento Laboral de la entidad.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los sistemas definidos para los servidores públicos sujetos de evaluación que prestan sus servicios en la Superintendencia de Sociedades son:

- Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba;
- Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados en provisionalidad;

Éstos fueron evaluados con base en los parámetros establecidos en los decretos y normas internas para la Superintendencia de Sociedades así:

- Decreto 775 de 2005. “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.”
- Decreto 1023 del 18 de mayo de 2012 “Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Sociedades y se dictan otras disposiciones.”
- Acuerdo 20181000006176 del 10 octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. – CNSC”
- Resolución 100-000138 del 28 de febrero del 2019 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, de la Superintendencia de Sociedades.”
- Resolución 100-000139 del 28 de febrero del 2019 “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante nombramiento provisional de la Superintendencia de Sociedades”
- Resolución 100-000180 del 13 de marzo del 2019 “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante nombramiento Libre Nombramiento y Remoción de la Superintendencia de Sociedades.



METODOLOGÍA

La Secretaría General junto con el grupo de Desarrollo del Talento Humano adelantó acciones con la participación activa de las áreas de trabajo para dar cumplimiento al proceso de Gestión del Rendimiento Laboral del período del año 2019, así:

Planeación

En concordancia con lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- en su Acuerdo 20181000006176 emitido en mes de octubre de 2018 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*” el Grupo de Desarrollo de Talento Humano adelantó las siguientes actividades para su correcta implementación:

- Reunión para la socialización y definición del plan de trabajo para la implementación piloto del nuevo modelo propuesto por la CNSC y adopción del aplicativo EDEL con la participación de la Secretaría General, Oficina Asesora de Planeación, Oficina Control Interno, Dirección de Informática y Desarrollo, Grupo de Administración de Personal, indicando las responsabilidades de cada uno en su implementación
- Cargue de la información y los roles de cada servidor público requerido por el aplicativo EDEL que dispuso la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- incluye: 58 registros entre delegaturas, oficinas, y dependencias, 6 Intendencias Regionales, información general de aproximadamente 290 evaluados que son los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa, 64 evaluadores y 60 funcionarios que integran las comisiones de personal de vinculación mediante Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción
- Cargue de los 6 Objetivos Estratégicos definidos en la Planeación Estratégica 2019-2022 asociadas a cada una a las 64 dependencias e intendencias regionales así:

Objetivos Estratégicos:

1. Contar con empresas competitivas, productivas y perdurables
2. Construir una cultura de alto rendimiento institucional
3. Lograr el reconocimiento y la confianza de los usuarios
4. Fortalecer la oferta de valor (más y mejores servicios)
5. Lograr niveles superiores de servicio, acompañamiento y atención al usuario (excelencia operacional)
6. Lograr un marco normativo adecuado que facilite el cumplimiento de la misión



- Revisión técnica validando el funcionamiento de aplicativo EDEL en los equipos de cada servidor público con el apoyo de la mesa de Ayuda y Tecnología de la entidad
- Ajustes a los procedimientos internos, incluyendo adopción de las Resoluciones internas, Manual de Gestión del Rendimiento y unificación de los criterios de medición laboral para los funcionarios en Provisionalidad y libre Nombramiento y Remoción
- Adopción e implementación de dos indicadores de gestión generales que permitirán objetivamente medir los productos, servicios o resultados finales de la gestión de los servidores públicos:
 1. Oportunidad: Entregar los productos asignados en los tiempos concertados
 2. Calidad: Definir los parámetros de calidad previos a la entrega del producto
- Así mismo con lo establecido en el anexo técnico se definen dos competencias comportamentales para todos los servidores públicos de la Superintendencia así
 1. Orientación al usuario y ciudadano
 2. Orientación a resultados
- Integración de las Comisiones y Equipos Evaluadores para el primer y segundo semestre del 2019 encargado de hacer la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades

Capacitación

De acuerdo con el cronograma establecido, durante el primer y segundo semestre de 2019 se desarrollaron 6 jornadas de sensibilización generales para la adopción del nuevo proceso de Gestión del Rendimiento que incluye el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de Carrera Administrativa, Medición de la Gestión Laboral para los servidores públicos vinculados en Provisionalidad y servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, con una participación aproximada de 540 colaboradores, como delegados, coordinadores, jefes de oficina y funcionarios en general, incluyendo las Intendencias Regionales.

Acompañamiento permanentemente y capacitaciones personalizadas a los Evaluadores y Evaluados en cada fase del proceso: Concertación Objetivos, Seguimiento y Evaluaciones o mediciones parciales y finales al desempeño laboral Institucional.



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Socialización y envío de infografías a través de Intranet en los temas relacionados con las fases de cada proceso descritas anteriormente.

Realimentación

Se realizaron las acciones pertinentes orientadas a la identificación y corrección de inconsistencias en el diligenciamiento de los formatos para la concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales, seguimientos trimestrales, evaluaciones parciales eventuales y calificación definitiva de la evaluación y mediciones del desempeño laboral



LINEAMIENTOS

Componentes, Escalas y Niveles de Cumplimiento

El proceso de Evaluación y Medición del Desempeño Laboral para los periodos semestrales finales y el período de prueba se desarrolló en las siguientes fases:

FASE	ACTIVIDAD
PRIMERA	Concertación de Compromisos funcionales y comportamentales: Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los plazos establecidos para tal fin.
SEGUNDA	Seguimiento: Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación.
TERCERA	Calificación definitiva.

La calificación definitiva de los servidores sujetos de evaluación se obtuvo de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los siguientes componentes:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO, PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Funcionales	85%
Compromisos Comportamentales	15%
Total	100%

Rangos de Calificación y Niveles de Desarrollo.

Los rangos de calificación y niveles de desarrollo corresponden a los siguientes de acuerdo con los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral y Medición de la Gestión Laboral:

- 1. Compromisos Funcionales:** Los compromisos funcionales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1-100), calificación que luego será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos.



2. **Compromisos Comportamentales:** El evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

Escala de Calificación

Corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%



RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2019

De acuerdo con el indicador de cumplimiento en la evaluación de desempeño laboral, con corte a 30 de junio de 2019 y 31 de diciembre de 2019, se observa:

Gráfico No. 1. Resultados por Tipo de Vinculación I-2019



Primer Semestre: se adelantó el requerimiento a 553 servidores del periodo 1 de enero al 30 de junio de 2019, de los cuales 53% correspondían a servidores de carrera administrativa y 47% a servidores con nombramiento Provisional y Libre nombramiento y Remoción.

Gráfico No. 2. Resultados por Tipo de Vinculación II-2019



Segundo Semestre: se adelantó el requerimiento a 558 servidores que debían realizar la evaluación del periodo 1 de julio al 31 de diciembre de 2019, de los cuales 51% correspondían a servidores de carrera administrativa y 49% a servidores con nombramiento provisional y Libre nombramiento y Remoción

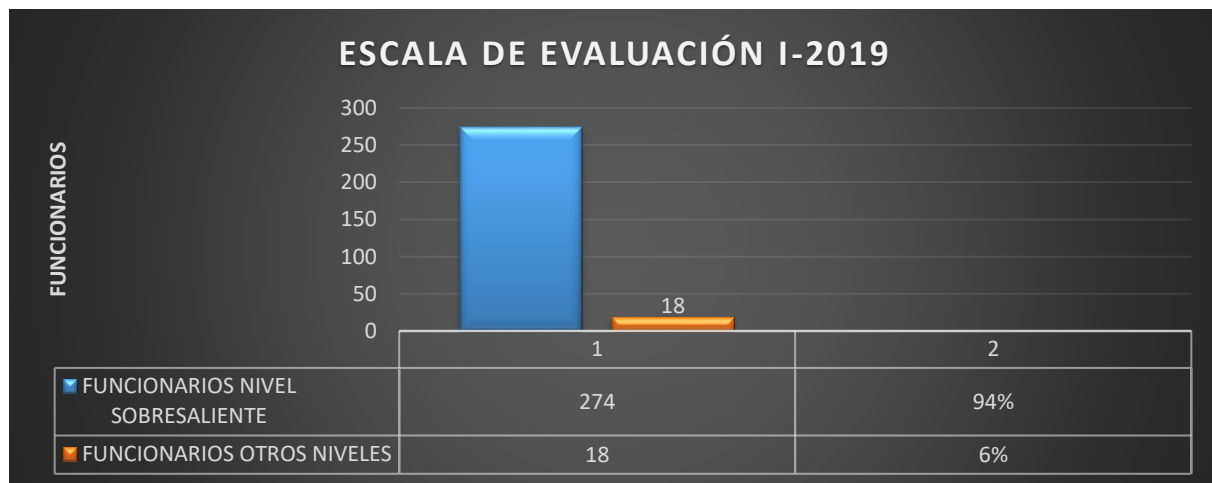
Sobre la totalidad de los sujetos de evaluación y medición se realizó gestión de seguimiento, convocatoria a procesos de capacitación, asesoría individual y requerimiento escrito para la entrega oportuna de la evaluación semestral o parcial de desempeño laboral. A la fecha, se cumplió con el 100% en la entrega de las evaluaciones semestrales de desempeño y medición laboral de la gestión del primer y segundo semestre del 2019.



ESTADÍSTICAS REPRESENTATIVAS 2019

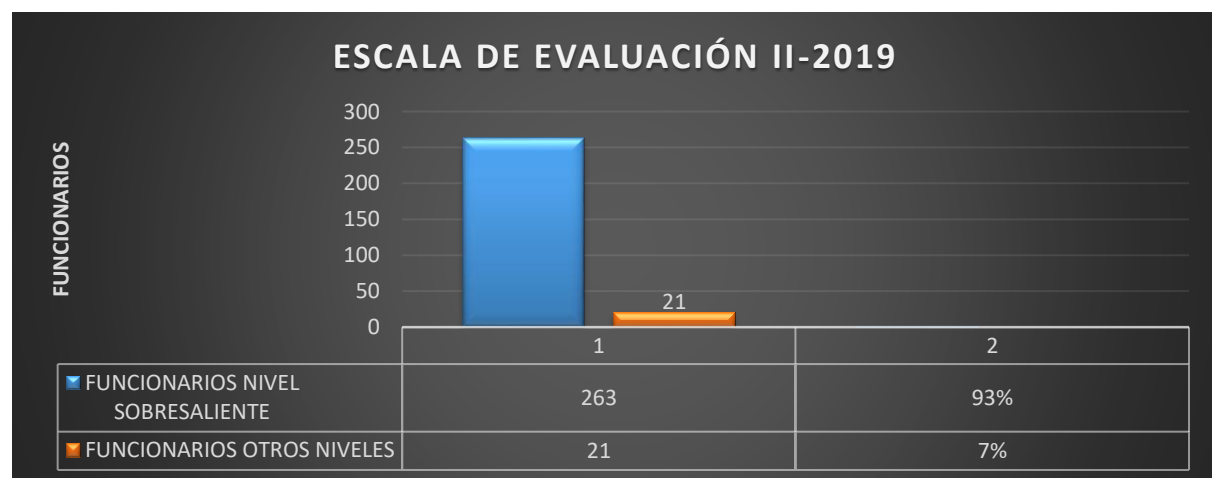
A continuación, se presentan los resultados estadísticos más relevantes de la evaluación y medición del desempeño laboral del año 2019 así:

Gráfico No. 3. Resultados por Nivel de Escala Evaluación I-2019 - Carrera Administrativa



Primer Semestre: se observa que 292 los servidores sujetos de evaluación, 94% se encuentran en el Nivel Sobresaliente, 6% en el Nivel Satisfactorio y ningún funcionario en No Satisfactorio.

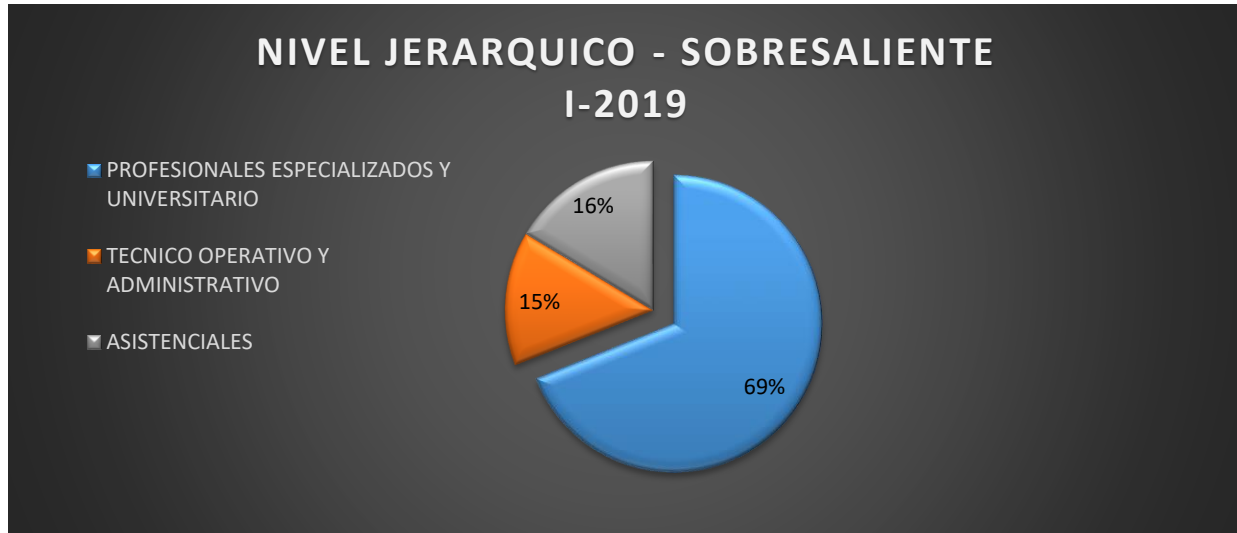
Gráfico No. 4. Resultados por Nivel de Escala Evaluación II-2019 - Carrera Administrativa



Segundo Semestre: se observa que 284 los servidores sujetos de evaluación, 93% se encuentran en el Nivel Sobresaliente, 7% en el Nivel Satisfactorio y ningún funcionario en No Satisfactorio.

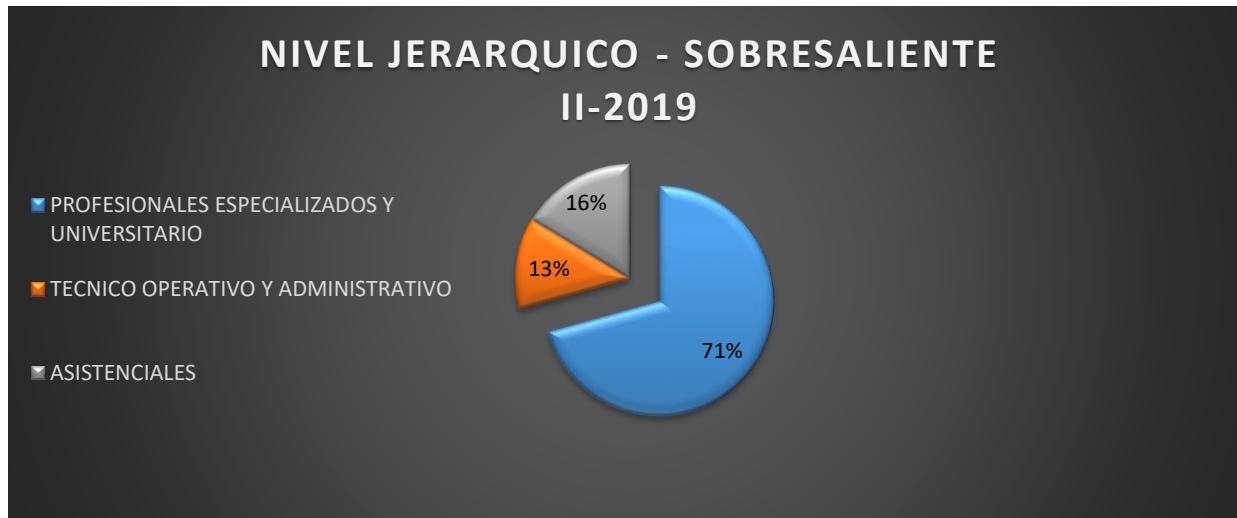


Gráfico No. 5. Resultados Sobresaliente I-2019 – Nivel Jerárquico - Carrera Administrativa



Primer Semestre: se evidencia que 274 servidores de carrera administrativa con evaluación sobresaliente el 69% son de nivel profesionales incluye especializados y universitarios, el 15% son técnicos administrativos y operativos y 16% son de nivel asistencial, incluyen cargos de Auxiliares Servicios Generales, Auxiliares Administrativos, Conductores, Secretarías Ejecutivas.

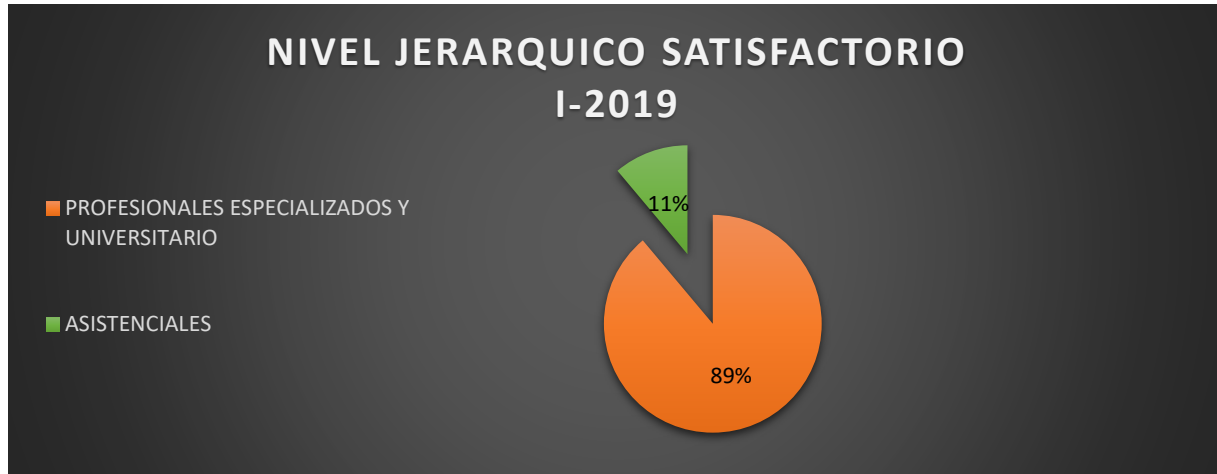
Gráfico No. 6. Resultados Sobresaliente II-2019– Nivel Jerárquico - Carrera Administrativa



Segundo Semestre: se evidencia de 263 servidores de carrera administrativa con evaluación sobresaliente, 71% son de nivel profesionales incluye los especializados y universitarios, 16% son técnicos administrativos y operativos y 13% son de nivel asistencial, incluyen cargos de Auxiliares Servicios Generales, Auxiliares Administrativos, Conductores, Secretarías Ejecutivas

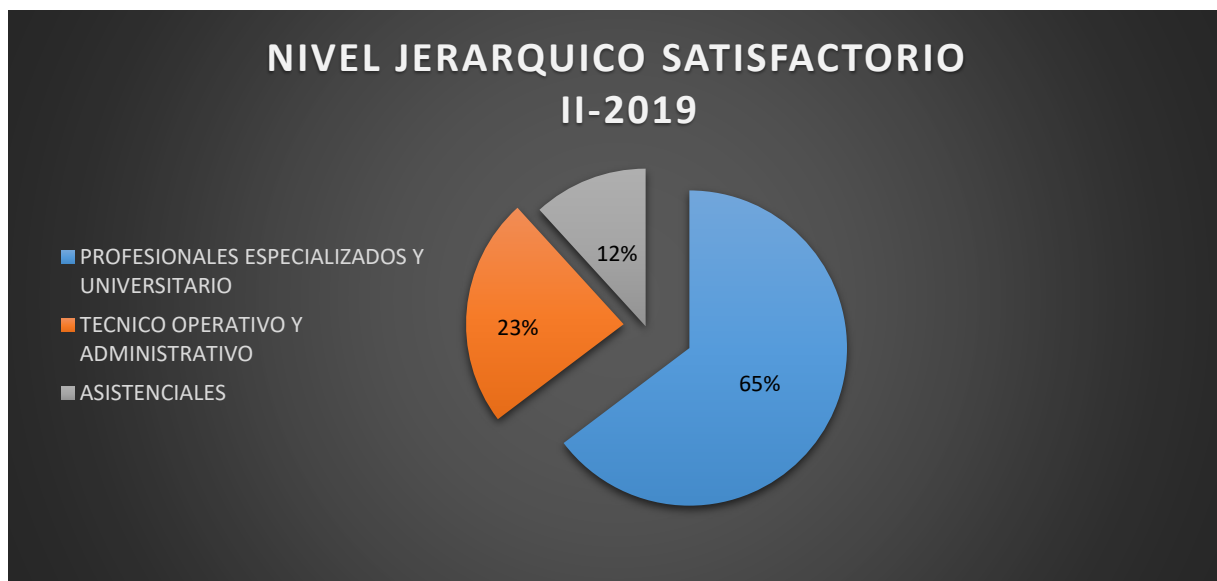


Gráfico No. 7. Resultados Satisfactorio I-2019– Nivel Jerárquico - Carrera Administrativa



Primer Semestre: se evidencia que 18 servidores de carrera administrativa con evaluación satisfactoria, 89% son de nivel profesionales incluye los especializados y universitarios, y 11% son de nivel asistencial

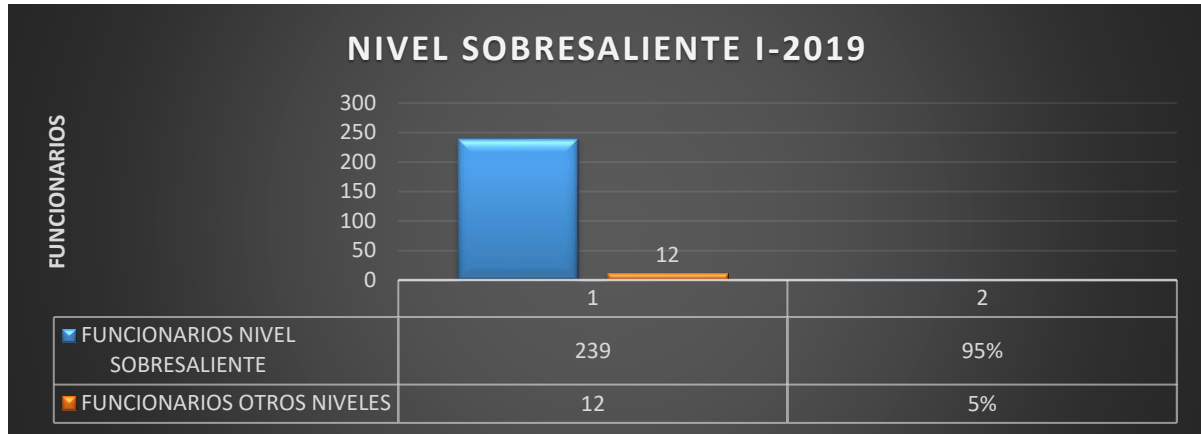
Gráfico No. 8. Resultados Satisfactorio II-2019– Nivel Jerárquico - Carrera Administrativa



Segundo Semestre: se evidencia que 17 servidores de carrera administrativa con evaluación satisfactoria, 65% son de nivel profesionales incluye los especializados y universitarios, 23% son técnicos administrativos y operativos y 12% son de nivel asistencial.

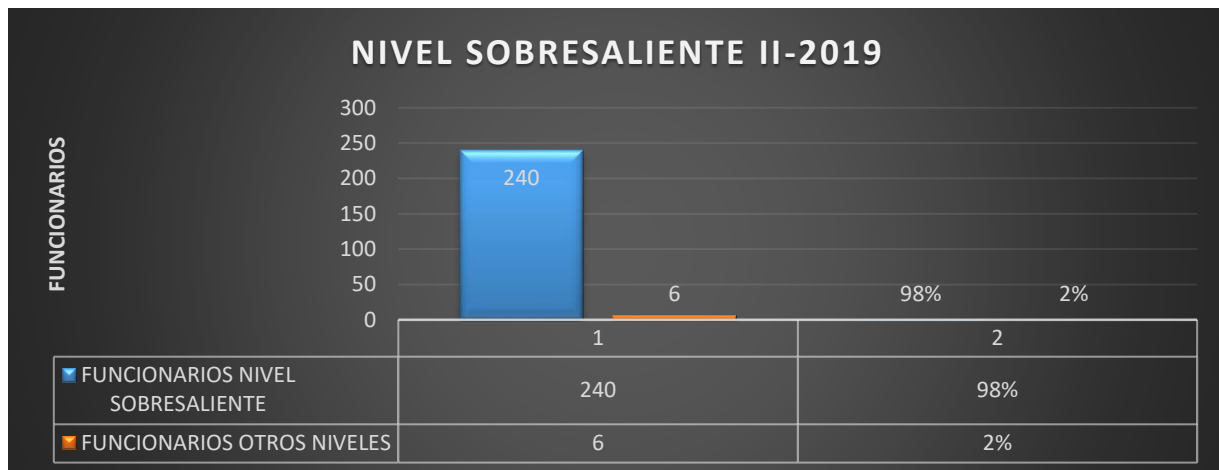


Gráfico No. 9. Resultados por Nivel de Escala I-2019 – Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción



Primer Semestre: se observa que 251 los servidores sujetos de evaluación, 95% se encuentran en el Nivel Sobresaliente, 5% en el Nivel Satisfactorio y ningún funcionario en No Satisfactorio.

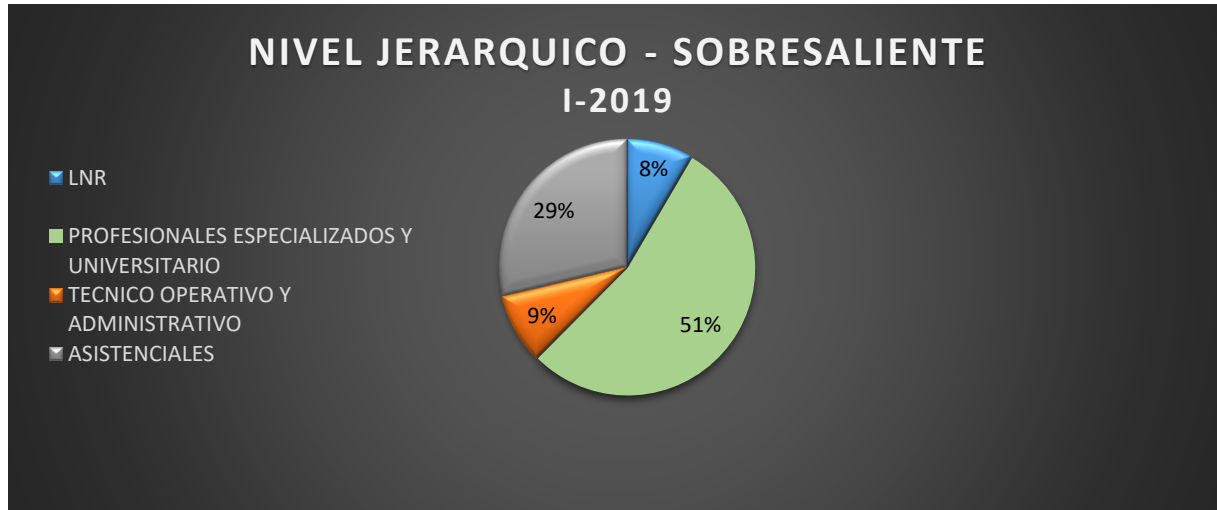
Gráfico No. 10. Resultados por Nivel de Escala II-2019 – Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción



Segundo Semestre: se observa que 246 los servidores sujetos de evaluación, 98% se encuentran en el Nivel Sobresaliente, 2% en el Nivel Satisfactorio y ningún funcionario en No Satisfactorio

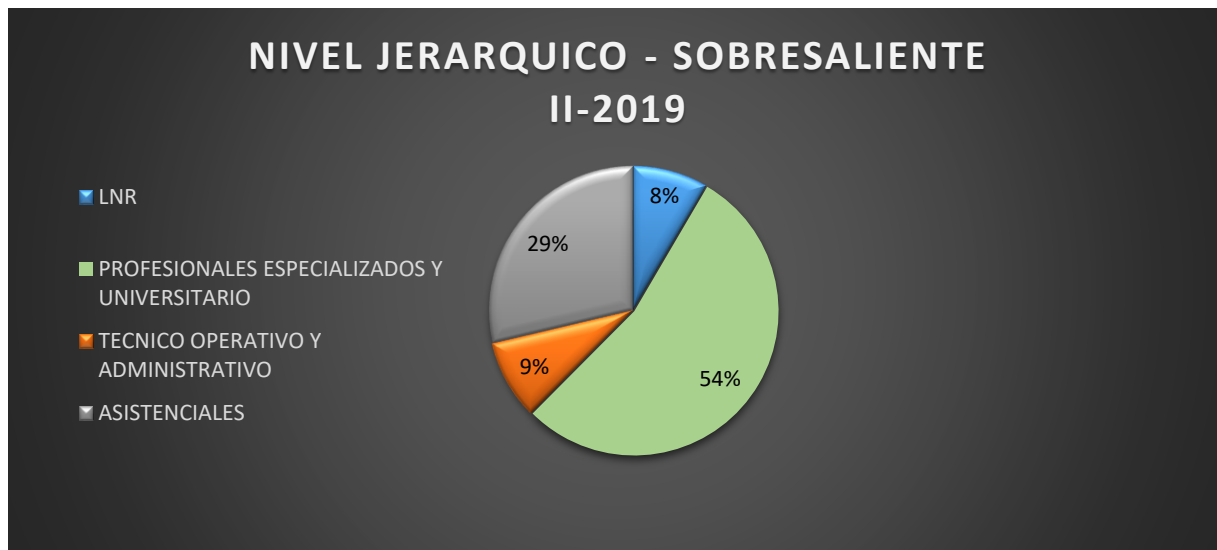


Gráfico No. 11. Resultados Sobresaliente I-2019 – Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción



Primer Semestre: de 251 servidores provisionales y LNR con evaluación sobresaliente, el 8% pertenecen al nivel asesor y Libre Nombramiento y Remoción, 51% son de nivel profesionales incluye los especializados y universitarios, 9% son técnicos administrativos y operativos y 29% son de nivel asistencial, incluyen cargos de Auxiliares Servicios Generales, Auxiliares Administrativos, Conductores, Secretarías Ejecutivas

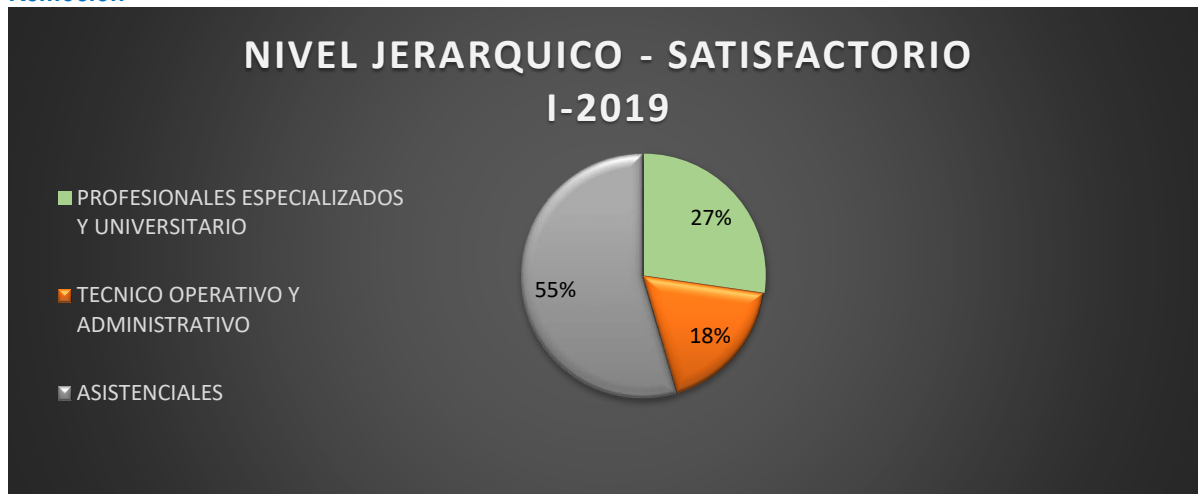
Gráfico No. 12. Resultados Sobresaliente II-2019 – Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción



Segundo Semestre: de 246 servidores provisionales y LNR con evaluación sobresaliente, el 8% pertenecen al nivel asesor y Libre Nombramiento y Remoción, 54% son de nivel profesionales incluye los especializados y universitarios, 9% son técnicos administrativos y operativos y 29% son de nivel asistencial, incluyen cargos de Auxiliares Servicios Generales, Auxiliares Administrativos, Conductores, Secretarías Ejecutivas

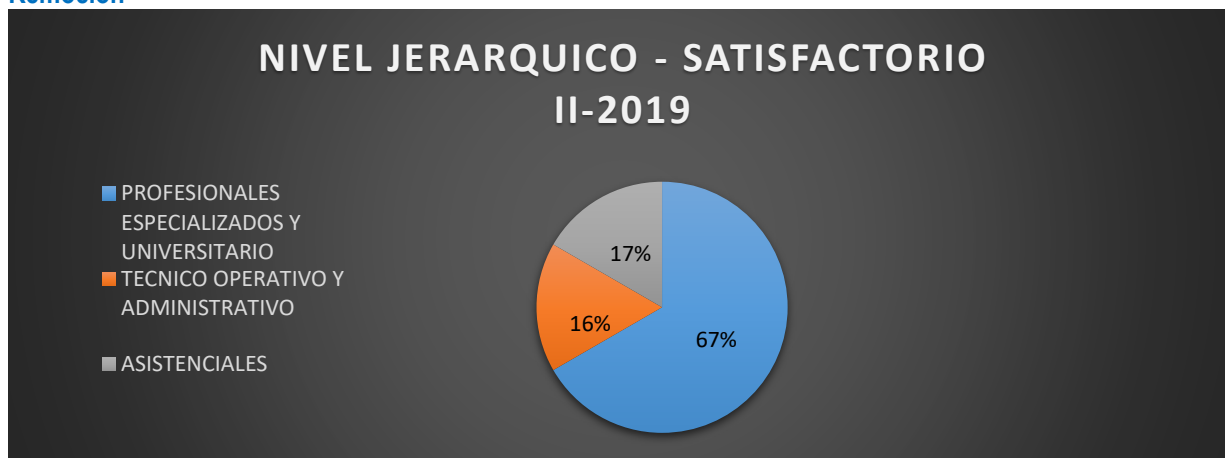


Gráfico No. 13. Resultados Satisfactorio I-2019– Nivel Jerárquico - Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción



Primer Semestre: los servidores provisionales y LNR con evaluación satisfactoria, el 27 % profesionales incluye los especializados y universitarios, 55% son técnicos administrativos y operativos y 18% son de nivel asistencial, incluyen cargos de Auxiliares Servicios Generales, Auxiliares Administrativos, Conductores, Secretarías Ejecutivas

Gráfico No. 14. Resultados Satisfactorio II-2019– Nivel Jerárquico - Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción



Segundo Semestre: los servidores provisionales y LNR con evaluación satisfactoria el 67 % profesionales incluye los especializados y universitarios, 16% son técnicos administrativos y operativos y 17% son de nivel asistencial, incluyen cargos de Auxiliares Servicios Generales, Auxiliares Administrativos, Conductores, Secretarías Ejecutivas



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de los grandes logros para la Gestión del Rendimiento durante el año 2019 se destaca la implementación del nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 6176 del 10 octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. –CNSC”, adoptados por la entidad a través de sus resoluciones internas incluyendo el Manual de Gestión del Rendimiento.

Conforme al proceso adelantado en el período de evaluación para el año 2019, es importante resaltar el rol que tienen los jefes inmediatos como evaluadores, dado que como líderes deben gestionar el talento humano que conforma su equipo de trabajo. Esta gestión no sólo implica definir y establecer metas y objetivos para el área y distribuirlos adecuadamente dentro de su equipo para su cumplimiento, sino que también requiere reconocer las fortalezas y aspectos por mejorar de este talento humano, optimizar sus habilidades para el cumplimiento de grandes retos y hacer de las debilidades oportunidades de desarrollo para cada uno de sus colaboradores.

Para gestionar sus equipos de trabajo, los líderes requieren potencializar las competencias que les permitan alcanzar este objetivo, en el sentido de promover más espacios de realimentación de los líderes hacia sus colaboradores en cuanto a los compromisos adquiridos y a su desempeño en el logro de éstos. Para alcanzar tal cometido, es necesario un seguimiento riguroso y constante, así como la recolección de evidencias, y una valoración objetiva de las mismas a partir de parámetros de cumplimiento definidos previamente en la concertación de compromisos.

Se observa en algunos casos, que presentan dificultades dentro de la fase inicial del proceso de evaluación del desempeño y medición de la gestión laboral, ya que en ocasiones no se generan dentro de las áreas espacios de intercambio de expectativas tanto del jefe inmediato como del colaborador, haciéndose necesario promover conversaciones abiertas y claras frente a las condiciones que se esperan cumplir para el logro de los compromisos adquiridos, limitándose al diligenciamiento del formato ya sea por parte del colaborador o por parte del jefe inmediato y a la firma de éste para cumplir con la norma.

Cuando desde el inicio se presentan estas dificultades en el proceso de concertación, son reflejadas en las fases de seguimientos permanentes y de evaluaciones semestrales, puesto que al no tener claridad en lo concertado ni en las condiciones esperadas de cumplimiento se dificulta la identificación de brechas en el desempeño como insumo para procesos de formación y desarrollo, presentándose desacuerdos a la hora de realizar la valoración de las evidencias entregadas para otorgar una calificación, restándole objetividad al proceso y convirtiéndolo en una herramienta poco eficiente y eficaz.



Es importante fortalecer el uso y diligenciamiento de los formatos destinados al proceso de Gestión del Rendimiento, puesto que se evidencian continuos errores en el registro de las fechas de los diferentes períodos de evaluación, el registro de información completa en todos los campos que lo requieren, inconsistencias entre la calificación otorgada, las observaciones y realimentaciones registradas, la inserción de las fechas de comunicación y notificación de las calificaciones, el diligenciamiento de los formatos requeridos de acuerdo con las situaciones presentadas y el cumplimiento de los plazos de radicación en el grupo de Desarrollo del Talento Humano de todos los formatos originales diligenciados durante el período evaluación al finalizar el proceso.

Para atender las necesidades que se están presentando en el adecuado proceso de evaluación del desempeño y medición de la gestión laboral, se recomienda a todos los evaluadores y evaluados asumir las responsabilidades que se tienen frente al proceso y que se encuentran establecidas por norma; atender a las citaciones que realiza el Grupo de Desarrollo del Talento Humano sobre capacitaciones del proceso, tener en cuenta estos resultados para identificar las necesidades de formación y desarrollo de competencias para líderes y colaboradores.

Así mismo, solicitar acompañamiento al grupo de Desarrollo del Talento Humano frente a situaciones especiales en el momento en que se presenten y no hasta el final del proceso; cumplir con las diferentes fases del proceso de Gestión del Rendimiento dentro de los términos y plazos establecidos, entregando los formatos originales y completos al finalizar el período semestral.

Es importante comprender que este proceso es una herramienta de gestión estratégica que permite no solo identificar el desempeño de los servidores públicos, sino generar acciones acordes a las necesidades identificadas en los seguimientos contribuyendo con el desarrollo de sus competencias laborales, minimizando la exposición a riesgos psicosociales al tener una adecuada percepción de control en las demandas del trabajo y el reconocimiento por los aportes al cumplimiento de los objetivos de la entidad, impactando el clima laboral de la organización.

Por su parte, la Secretaría General junto con el Grupo de Desarrollo del Talento Humano seguirá trabajando en el mantenimiento y fortalecimiento del proceso de Gestión del Rendimiento con la participación de la Oficina Asesora de Planeación y de la Oficina de Control Interno, a través de la elaboración de herramientas de ayuda útiles y prácticas dirigidas a los evaluadores y evaluados para cada fase del proceso de evaluación.