



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

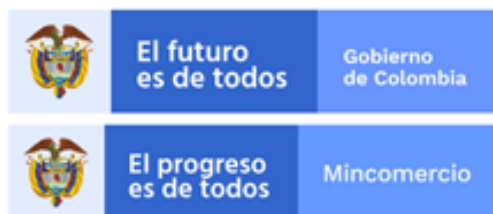
INFORME DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

SEGUNDO SEMESTRE DEL 2018

Secretaria General

Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Bogotá D.C. abril de 2019





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Resultados del período de evaluación del desempeño laboral para el segundo semestre del 2018 de los servidores públicos sujetos de evaluación que prestan sus servicios en el la Superintendencia de Sociedades.

DANERY BUITRAGO GÓMEZ

Secretaria General

Textos

Patricia Ferreira Lugo

Coordinadora Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Maria Fernanda Solano Dumar

Profesional Especializado Grupo de Desarrollo del Talento Humano



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





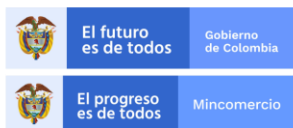
SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

Bogotá D.C, abril de 2019

www.supersociedades.gov.co

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	4
Introducción	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
DESCRIPCIÓN CALIFICACIÓN	8
METODOLOGÍA	9
Capacitación.....	9
Realimentación.....	9
Lineamientos	9
Escalas de Calificación.....	10
Niveles de Cumplimiento.....	11
Porcentaje de los Componentes de la Evaluación para los funcionarios vinculados en provisionalidad	11
Escalas de Calificación para funcionarios en provisionalidad	12
RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	12
PERIODO DEL 1 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE 2018	12
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	19
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





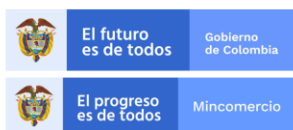
**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

PRESENTACIÓN

El Grupo de Desarrollo del Talento Humano presenta los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Superintendencia de Sociedades para el período del segundo semestre comprendido entre el 01° de julio al 31 de diciembre del 2018.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

Proporciona insumos para la identificación del mejor servidor público de carrera y libre nombramiento y remoción que son contemplados en el Plan Anual de Incentivos 2019, para los casos que aplique, así como para los Planes de Mejoramiento Individual y las acciones conducentes a la articulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Introducción

Con el fin de integrar los diferentes procesos que componen el Grupo de Desarrollo del Talento y articular los elementos y criterios jurídicos, administrativos, organizativos, económicos, culturales y sociales propios de la entidad y del desarrollo de sus servidores, para la consecución de resultados acordes con sus prioridades estratégicas, la Superintendencia de Sociedades adopta la gestión del desempeño Laboral 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 entidad es claro el desafío al que se debe hacer frente, donde lograr mantener y adquirir la eficiencia y la eficacia en los servidores públicos que hacen parte de la Superintendencia de Sociedades, radica en potenciar y desarrollar el desempeño y el rendimiento de todos sus colaboradores, que, en definitiva, tienen que lograr cumplir con las expectativas de rendimiento que necesita la entidad.

Es necesario que este desafío sea compartido por evaluados y evaluadores, quienes mediante una posición proactiva y responsable permitirán una verdadera apropiación del proceso de gestión de desempeño.



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000



ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

- 1. De Carrera Administrativa.**
- 2. De Período de Prueba.**
- 3. De Libre Nombramiento y Remoción.**

Éstos fueron evaluados con base en los parámetros establecidos en el Acuerdo No. 565 de 2016 “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”, adoptado mediante Resolución 500-001736 del 23 de diciembre de 2016 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación para la Superintendencia de Sociedades”

- 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.”
- Circular No: 2018100000067 15 de junio de 2018 “Efectos del Auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016. Incluir el porcentaje contenido en el nivel "destacado", en el nivel "satisfactorio", quedando éste en el rango de "mayor del 65% y menor de 95%".

4. Servidores con Nombramiento Provisional.

Éstos fueron medidos teniendo en cuenta los lineamientos así:

- Resolución 500-000089 del 20 de enero de 2016 “Por la cual se adopta el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.”
- GTH-PR-016 PROCEDIMIENTO: Evaluación de Desempeño Funcionarios Provisionales: Objetivo es evaluar el desempeño laboral de los funcionarios provisionales mediante la aplicación de los instrumentos diseñados con el fin de garantizar la permanencia de los funcionarios, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales GTH-F-052 FORMATO Evaluación del desempeño funcionarios provisionales



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

- Hoja 1 - Evaluación de objetivos individuales para provisionales
- Hoja 2 - Evaluación de Competencias Comportamentales para provisionales
- Hoja 3 - Calificación General del Desempeño para provisionales
- Hoja 4 - Consolidado Evaluación Parcial



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

ÁMBITO DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN CALIFICACIÓN
<p>Acuerdo 565 de 2016 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba</p> <p>Formatos diseñados por la Comisión Nacional del Servicio Civil Evaluación Desempeño Carrera y LNYR</p>	<p>Escala 1- 100</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Objetivos Individuales: 80 %▪ Competencias Comportamentales:10 %▪ Evaluación de Gestión por Áreas:10 % <p>NIVELES</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%2. Nivel Satisfactorio Mayor del 65% y menor que el 95%3. Para acceder a Nivel Sobresaliente.4. El evaluado podrá acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales
<p>GTH-PR-016 Procedimiento: Evaluación de desempeño funcionarios provisionales</p> <p>Formatos Diseñados por la entidad GTH – F 052</p>	<p>Escala 1- 5</p> <p>NIVELES</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Sobresaliente 5,0 – 4,5▪ Satisfactorio 4,4 – 3,5▪ No Satisfactorio 3,4 o menor



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000



METODOLOGÍA

La Secretaria General junto con el grupo de Desarrollo del Talento Humano adelantó acciones con la participación de la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación, para dar cumplimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y para el inicio del período 2018, así:

Capacitación

De acuerdo con el cronograma establecido, durante la vigencia 2017 y 2018 se desarrollaron jornadas de Sensibilización de la Adopción del Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y Evaluación del Desempeño Laboral para los Provisionales, lideradas por servidores públicos de la Secretaria General y Grupo de Desarrollo de Talento Humanos con la participación de los Delegados, Coordinadores, Jefes e Oficina, Funcionarios en general incluyendo las Intendencias Regionales

Así mismo se socializaron los temas relacionados con la concertación, seguimiento y evaluación del desempeño laboral a través de Intranet, se adjuntan las evidencias correspondientes.

Realimentación

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

Lineamientos

Durante el período del segundo periodo de 2018 se emitieron y divulgaron las siguientes resoluciones dirigidas a los actores intervinientes en el proceso de evaluación, los cuales contienen información clave para el adecuado desarrollo del proceso:

- Resolución 500-001736 del 23 de diciembre de 2016 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación para la Superintendencia de Sociedades”
- Resolución 500-000089 del 20 de enero de 2016 “Por la cual se adopta el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.”

COMPONENTES, ESCALAS Y NIVELES DE CUMPLIMIENTO

Porcentaje de los Componentes de la Evaluación para los funcionarios vinculados mediante Carrera Administrativa, Período de Prueba y Libre nombramiento y Remoción LNR

La calificación definitiva de los servidores públicos se obtiene de la sumatoria de los porcentajes alcanzados respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la evaluación de gestión por áreas o dependencias, de acuerdo con la siguiente tabla:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO SEMESTRAL U ORDINARIO	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de gestión por áreas o dependencias	10%
Total	100%

Escalas de Calificación

Las escalas de calificación de cada uno de los componentes de la evaluación/medición son:

- Compromisos laborales: Los compromisos laborales se califican según su cumplimiento en un rango de 1 a 100, dicha calificación se pondera para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos.
- Competencias comportamentales: El evaluador asigna el valor correspondiente conforme al nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados cuantitativos	
		Período	
		Anual u ordinario	Período de Prueba y Extraordinaria
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	6	9



ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10	15

- c. Evaluación de gestión por áreas o dependencias: Con base en el resultado obtenido en esta evaluación, la Oficina de Control Interno remite al evaluador una calificación de 1 a 10 de este componente por proceso, para ser incorporada de acuerdo con su peso porcentual en la calificación definitiva del evaluado.

Niveles de Cumplimiento

Los rangos de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el servidor público corresponden a los siguientes:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor del 65% y menor que el 95%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%	No Satisfactorio

Porcentaje de los Componentes de la Evaluación para los funcionarios vinculados en provisionalidad

La calificación definitiva de los servidores públicos en provisionalidad se obtiene de la sumatoria del 100 % de los porcentajes alcanzados respecto de los compromisos laborales; en cuanto Competencias Comportamentales: Se establecen a partir de las competencias y conductas definidas en el Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.4.8 se da la valoración mediante **cumple o no cumple** de acuerdo con la siguiente tabla:





CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO SEMESTRAL U ORDINARIO	PESO PORCENTUAL
Compromisos laborales	100%
Competencias comportamentales	Cumple No cumple

Escalas de Calificación para funcionarios en provisionalidad

Las escalas de calificación de cada uno de los componentes de la evaluación laboral son:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual a 4.5 a 5.0 %	Sobresaliente
Meno 4.4 a 3.5 %	Satisfactorio
Menor o igual a 3.4%	No Satisfactorio

El evaluador asignará el puntaje que corresponda al cumplimiento de las metas con relación a los compromisos fijados, evidencias y al periodo evaluado, cada objetivo será evaluado en una escala de 1 a 5, permitiendo un decimal, por ejemplo 3.7, 4.5.

RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

PERIODO DEL 1 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE 2018

DESCRIPCION	Total	%
TOTAL FUNCIONARIOS a 31 de dic 2018	557	100%
NO APLICA EVALUACION (*)	13	2%
TOTAL FUNCIONARIOS PARA EVALUAR	544	100%
FUNCIONARIOS EVALUADOS	544	100%

(*) No Aplica: Situaciones administrativa que no genera calificación adjunta cuadro





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

De acuerdo con el indicador de cumplimiento en la evaluación de desempeño laboral, con corte a 31 de diciembre de 2018, se adelantó el requerimiento a 544 servidores que debían realizar la evaluación del periodo 1 de julio al 31 de diciembre de 2018, de los cuales 316 correspondían a servidores de carrera administrativa y Libre nombramiento y Remoción, y 228 a servidores con nombramiento provisional.

Sobre la totalidad de los sujetos de evaluación se realizó gestión de seguimiento, convocatoria a procesos de capacitación, asesoría individual y requerimiento escrito para la entrega oportuna de la evaluación semestral u ordinaria de desempeño laboral. A la fecha, se cumplió con el 100% en la entrega de las evaluaciones anuales de desempeño laboral de la gestión del segundo (2°) semestre del 2018

FUNCIONARIOS CON CALIFICACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2018		
FUNCIONARIOS DE CARRERA - LNR- COMISIÓN -ENCARGADOS	316	58%
FUNCIONARIOS PROVISIONALES	228	42%
TOTAL	544	100%



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

FUNCIONARIOS A 31 DE DICIEMBRE DEL 2018 NO APLICA CALIFICACIÓN PARA EL 2 SEMESTRE DEL 2018							
No	CC	APELLIDOS	NOMBRES	CARGO FINAL	COD/GRADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	GRUPO
1	19310636	SUAREZ PINZON	ARNULFO	JEFE OFICINA	137-19	EN COMISIÓN	NO LO EVALUA LA ENTIDAD
2	29974467	SERRANO GAITAN	LUZ AIDA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	INCAPACITADA REGRESA 30-04-2019 2019-013-001234
3	71378527	MACHADO ALVARADO	MAURICIO ANDRÉS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2044-07	PERIODO PRUEBA	PERIODO PRUEBA
4	1143127395	VELASQUEZ VELEZ	ESTEFANIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL MIENTRAS DURA UN ENCARGO	NO CUMPLE MES
5	80420294	LIÉVANO VEGALARA	JUAN PABLO	SUPERINTENDENTE DE SOCIEDADES	0030-25	ORDINARIO	NO LO EVALUA LA ENTIDAD
6	80503058	OCHOA LIEVANO	FRANCISCO HERNANDO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-23	ORDINARIO	NO CUMPLE MES
7	71334897	SANÍN GÓMEZ	JUAN ESTEBAN	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-23	ORDINARIO	NO CUMPLE MES
8	1018440036	ORTIZ ZABALA	JUAN CAMILO	ASESOR	1020-11	ORDINARIO	NO CUMPLE MES
9	34319982	MEJIA SADOVNIK	ALEJANDRA	ASESOR	1020-15	ORDINARIO	NO CUMPLE MES
10	1092339467	BERNAL RIVEROS	ELIANA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL MIENTRAS DURA UN ENCARGO	NO CUMPLE MES
11	1032433133	ORDUZ SALAZAR	SANTIAGO	ASESOR	1020-11	ORDINARIO	NO CUMPLE MES
12	80871582	RAMIREZ TORRES	GUILLERMO LEON	ASESOR	1020-13	ORDINARIO	NO CUMPLE MES
13	53014244	HIDVEGI ARANGO	SUSANA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110-23	ORDINARIO	NO CUMPLE MES

(*) No Aplica: Situaciones administrativa que no genera calificación adjunta cuadro

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de la evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre periodo 1 de julio al 31 de diciembre de 2018 así:



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000



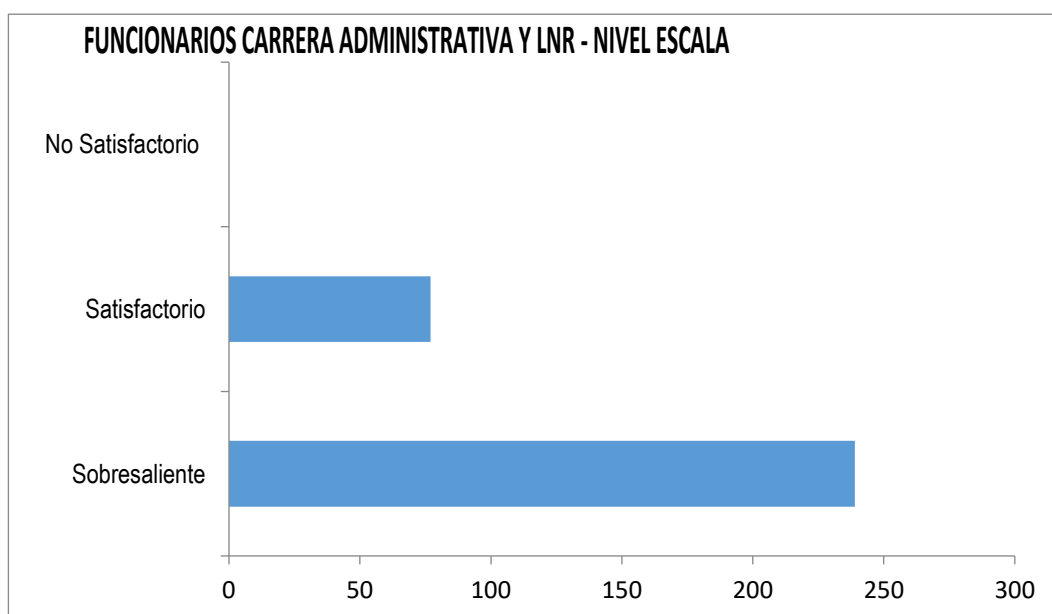


Gráfico No. 1. Resultados por Tipo de Vinculación 2018



Servidores de Carrera Administrativa

Se evidencia que, de 316 los servidores sujetos de evaluación, 239 se encuentran en el Nivel Sobresaliente, 77 en el Nivel Satisfactorio y No Satisfactorio 0 funcionarios

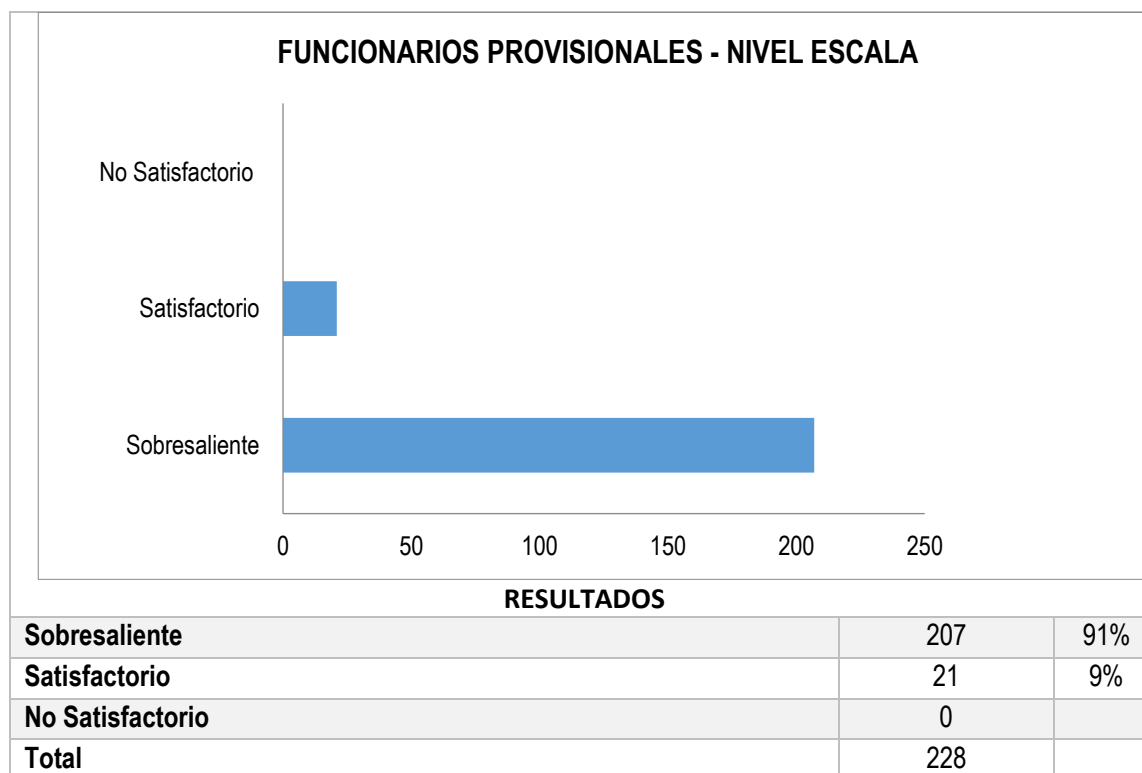




FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR - NIVEL ESCALA		
Sobresaliente	239	76%
Satisfactorio	77	24%
No Satisfactorio	0	
Total	316	

Servidores de Provisionalidad

Se evidencia que, de 228 los servidores sujetos de evaluación, 207 se encuentran en el Nivel Sobresaliente, 21 en el Nivel Satisfactorio y No Satisfactorio 0 funcionarios





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Cabe mencionar que una servidora de vinculación provisional se encuentra en licencia por enfermedad, situación que no ha permitido obtener la calificación en firme a la fecha del presente informe. Una vez se reintegre, se reportará dicha calificación.

SERRANO GAITAN	LUZ AIDA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-07	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	INCAPACITADA REGRESA 30-04-2019 2019-013-001234
----------------	----------	---------------------------	---------	--------------------------	--



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias


 Superintendencia de Sociedades Registro de evaluación por dependencias Segundo semestre de 2018		
Dependencia	Grupo	Calificación Grupos y Dependencias
Despacho del Superintendente de Sociedades		10,0
Despacho del Superintendente de Sociedades	Despacho del Superintendente de Sociedades	10,0
Despacho del Superintendente de Sociedades	Grupo de Registro de Especialistas	10,0
Oficina de Control Interno		10,0
Oficina Asesora Jurídica		10,0
Oficina Asesora Jurídica	Oficina Asesora Jurídica	10,0
Oficina Asesora Jurídica	Grupo de Defensa Judicial	10,0
Oficina Asesora de Planeación		10,0
Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora de Planeación - Despacho	10,0
Oficina Asesora de Planeación	Grupo de Arquitectura de Negocio y del SGI	10,0
Dirección de Informática y Desarrollo		10,0
Dirección de Informática y Desarrollo	Dirección de Informática y Desarrollo - Despacho	10,0
Dirección de Informática y Desarrollo	Grupo de Sistemas y Arquitectura de Tecnología	10,0
Dirección de Informática y Desarrollo	Grupo de Innovación, Desarrollo y Arquitectura de Aplicaciones	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables		10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Delegatura de Asuntos Económicos y Contables - Despacho	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Grupo de Estudios Económicos y Financieros	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Grupo de Regulación e Investigación Contable	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Grupo de Arquitectura de Datos	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Grupo de Recursos y Requerimientos Empresariales	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Grupo de Soborno Transnacional e Investigaciones Especiales	10,0
Delegatura de Asuntos Económicos y Contables	Grupo de Informes Empresariales	10,0
Delegatura de Procedimientos Mercantiles		10,0
Delegatura de Procedimientos Mercantiles	Delegatura de Procedimientos Mercantiles - Despacho	10,0
Delegatura de Procedimientos Mercantiles	Grupo de Jurisdicción Societaria I	10,0
Delegatura de Procedimientos Mercantiles	Grupo de Jurisdicción Societaria II	10,0
Delegatura de Procedimientos Mercantiles	Grupo de Conciliación y Arbitraje Societario	10,0
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia		9,4
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia	Delegatura de Procedimientos de Insolvencia - Despacho	9,2
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia	Grupo de Intervencidas	10,0
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia	Grupo de Liquidaciones	10,0
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia	Grupo de Procesos Especiales	10,0
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia	Grupo de Reorganización	7,5
Delegatura de Procedimientos de Insolvencia	Grupo de Acuerdos de Insolvencia en Ejecución	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control		10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control - Despacho	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Dirección de Supervisión de Sociedades	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Control de Sociedades y Seguimiento a Acuerdos de Reestructuración	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Régimen Cambiario	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Investigaciones Administrativas	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Dirección de Supervisión de Asuntos Especiales y Empresariales	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Análisis y Seguimiento Financiero	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Supervisión Especial	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Trámites Societarios	10,0
Delegatura de Inspección, Vigilancia y Control	Grupo de Conglomerados	10,0
Secretaría General		10,0
Secretaría General	Grupo de Administración de Personal	10,0
Secretaría General	Grupo de Desarrollo del Talento Humano	10,0
Secretaría General	Grupo de Control Disciplinario	10,0
Secretaría General	Grupo de Apoyo Judicial	10,0
Secretaría General	Subdirección Financiera	10,0
Secretaría General	Grupo de Contabilidad	10,0
Secretaría General	Grupo de Presupuesto	10,0
Secretaría General	Grupo de Tesorería	10,0
Secretaría General	Grupo de Gestión de Cobro Persuasivo y Coactivo	10,0
Secretaría General	Subdirección Administrativa	10,0
Secretaría General	Grupo Administrativo	10,0
Secretaría General	Grupo de Contratos	10,0
Secretaría General	Grupo de Gestión Documental	10,0
Secretaría General	Grupo de Atención al Ciudadano	10,0
Secretaría General	Grupo de Notificaciones Administrativas	10,0
Intendencia Barranquilla	Intendencia Barranquilla	9,8
Intendencia Bucaramanga	Intendencia Bucaramanga	10,0
Intendencia Cali	Intendencia Cali	9,9
Intendencia Cartagena	Intendencia Cartagena	9,9
Intendencia Manizales	Intendencia Manizales	10,0
Intendencia Medellín	Intendencia Medellín	10,0

Tabla No. 2. Resultados evaluación de gestión por áreas o dependencias. Oficina de Control Interno. 2018.

Los resultados de la evaluación de la gestión por áreas o dependencias por proceso del período comprendido entre el 01° de julio al 31 de diciembre de 2018, fue comunicada por el Jefe de la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 25 de enero del 2019, dirigido a los servidores públicos que realizan Evaluaciones, esta



En la Superintendencia de Sociedades
 Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
 Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co
 Colombia
 Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000



información fue construida a partir del insumo dado por la Oficina Asesora de Planeación, para ser incorporada en la calificación definitiva de los servidores vinculados mediante carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de los grandes logros para la Gestión del Desempeño durante el año 2017 se destaca la implementación del nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 565 de 2016 para los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, adoptado por la Superintendencia de Sociedades con la Resolución 500-001736 del 23 de diciembre de 2016 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación para la Superintendencia de Sociedades”, y la implementación de la Evaluación del Desempeño para funcionarios en provisionalidad adoptado por la Entidad con la Resolución 500-000089 del 20 de enero de 2016 “Por la cual se adopta el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.”

Conforme al proceso adelantado en el período de evaluación para el segundo semestre del 2018, 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 competencias que les permitan alcanzar este objetivo, identificándose la necesidad de fortalecerlas dentro de la Entidad, 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 en la ejecución de las funciones de sus colaboradores, registro de evidencias, y de una valoración objetiva de las mismas a partir de unos parámetros de cumplimiento definidos previamente en el momento de la concertación. Sin embargo, se ha observado que se presentan dificultades dentro de esta fase inicial en el proceso de evaluación del desempeño laboral, ya que en algunas ocasiones no se generan dentro de las áreas espacios de intercambio de expectativas



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

tanto del jefe inmediato como del colaborador ni una conversación abierta y clara de 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 trimestrales y de evaluaciones semestrales, ya 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 Desempeño, 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 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 de las Evaluaciones del Desempeño Laboral sobre procesos de formación y desarrollo de competencias para líderes y para los colaboradores; 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; desarrollar y ejecutar las diferentes fases del proceso de evaluación/medición 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



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

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.

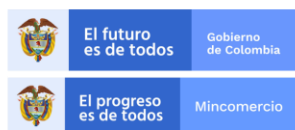
Por su parte, Secretaria General junto a través del Grupo de Desarrollo del Talento Humano seguirá trabajando en el mantenimiento y fortalecimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral con la participación de la Oficina Asesora de Planeación y de la Oficina de Control Interno, a través de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

Aproximadamente el 84 % de los funcionarios se encuentran en un nivel de Sobresaliente, sin embargo, la Oficina de Control Interno generó el reporte de calificación por Áreas de Trabajo que no reflejan tal situación. Es importante que la evaluación de desempeño sea coherente con los resultados que obtienen los equipos frente al cumplimiento de las metas de la entidad.

Es necesario que los servidores públicos desarrollen funciones acordes a sus Manuales de Funciones, razón que evidencia la importancia de actualizar dichos Manuales de acuerdo con la estrategia de la Entidad, donde se identifiquen los aportes requeridos para lograr los objetivos trazados por la Superintendencia de Sociedades.

Se hace relevante sensibilizar a los evaluadores frente a su responsabilidad en el proceso de evaluación del desempeño, logrando con ello generar acciones de mejora que les permitan a los funcionarios cumplir con los compromisos concertados y por ende aportar al logro de los objetivos de la Entidad, promoviendo una cultura de evaluación, seguimiento y realimentación permanente.

Para el año 2019 se implementó el nuevo modelo propuesto por la Comisión del Servicio Civil – CNSC- relacionado con el acuerdo 617 del 2018, unificando los criterios de evaluación para los funcionarios de Carrera, Provisionalidad y LNR conservando en cada uno los lineamientos y normatividad



En la Superintendencia de Sociedades
Trabajamos con integridad por un país sin corrupción
Entidad No. 1 en el índice de Transparencia de las entidades Públicas, ITEP
[www. supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co/webmaster@supersociedades.gov.co)
Colombia
Línea única de atención al ciudadano (57 +1) 2201000

