



Tipo: Interna Fecha: 19/07/2022 11:18:07
Trámite: 74002 - SEGUIMIENTO Y PLANES DE MEJORAMIENTO A LA...
Sociedad: 899999088 - SUPERINTENDENCIA DE S... Exp. 36241
Remitente: 100 - DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE
Destino: 511 - GRUPO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
Folios: 11 Anexos: NO
Tipo Documental: RESOLUCION Consecutivo: 100-011725

RESOLUCIÓN

Por la cual se adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional de la Superintendencia de Sociedades.

EL SUPERINTENDENTE DE SOCIEDADES

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el numeral 40 del artículo 8 del Decreto 1736 del 22 de diciembre de 2020, modificado por el Decreto 1380 del 28 de octubre de 2021 y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos; lo cual implica en que el servidor debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño, conforme a su gestión en el logro de las metas y resultados institucionales.

SEGUNDO. Que el artículo 2 de la Ley 909 de 2004 señala que la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. Además, establece criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios sin distinción del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

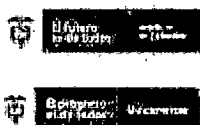
TERCERO. Que el literal c) del numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, determina que uno de los criterios básicos para orientar el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, es la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño.

CUARTO. Que el artículo 25 ibídem en concordancia con los artículos 2.2.5.3.1. y 2.2.5.3.3 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, regula la provisión de cargos de carrera administrativa, mediante los nombramientos provisionales.

QUINTO. Que la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante concepto Radicado 2014- 02 -27 del 27 de febrero de 2014, se pronunció en relación a la evaluación de desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional, expresando que:

"(...) ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera, ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan ésta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país. (...)"

Precisó además que:



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.
www.superintendenciasociedades.gov.co
webmaster@superintendenciasociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 01 43 10
Tel Bogotá: 6011 2201000
Cali: 6011 2201000



Handwritten signature



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

"(...) los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC (...) en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escala fonados (...)"

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión de su Sala Plena de julio 5 de 2016 se pronunció sobre la viabilidad de evaluar la gestión de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, con fundamento en que:

"(...) La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación o el empleo que desempeñen ya que la responsabilidad es inherente al servicio público (...) no existe norma expresa que lo prohíba, por lo tanto la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad (...) para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano; o, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación (...) los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC (...) en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados (...)"

SEXTO. Que el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 señala que antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

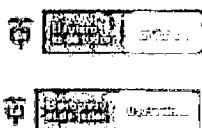
SÉPTIMO. Que la Corte Constitucional mediante Sentencia SU-917 de 2010 se pronunció respecto a las condiciones laborales de los empleados vinculados en provisionalidad, en los siguientes términos:

"(...) La Corte considera, de un lado, que quien ejerce un cargo en provisionalidad no puede asimilarse a un empleado vinculado en carrera, ni pretender que le sean aplicables los derechos que de ella emanan, pues es claro que no se ha sometido a las reglas que impone la ley para gozar de tales beneficios (realizar con éxito el concurso de méritos, superar el periodo de prueba, etc.) De otro lado, estima que tampoco pueden asimilarse a empleos de libre nombramiento y remoción, pues su origen legal no es la confianza para ejercer funciones de dirección o manejo, sino la necesidad inmediata de suplir una vacante y evitar la paralización de la función pública mientras se surten los procedimientos ordinarios para proveerla con absoluto rigor (...)"

"(...) La Corte debe insistir en que la necesaria motivación de los actos administrativos no puede conducir, en la práctica, a equiparar a los funcionarios nombrados en provisionalidad con aquellos que se encuentren en carrera. Tal equiparación terminaría por ser, paradójicamente, contraria al espíritu de la Constitución de 1991 en materia de función pública. Siendo ello así, la motivación que se exige para desvincular a un funcionario nombrado en provisionalidad no debe ser necesariamente la misma que aquella que se demanda para los funcionarios de carrera, para quienes la propia Constitución consagra unas causales de retiro ligadas a la estabilidad en el empleo, de la que no goza el funcionario vinculado en provisionalidad. Estos motivos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa o derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo (...)"

"(...) En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria "u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto."

OCTAVO. Que el artículo 37 del Decreto Ley 775 de 2005 establece que el Superintendente aprobará, mediante resolución, los instrumentos de evaluación de desempeño laboral para los



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo
www.supersociedades.gov.co
estmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 0143 10
Tel Bogotá: 460112201000
Colombia



Lo RA.



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

servidores públicos de la Superintendencia respectiva, por lo que mediante Resolución 100-000139 del 28 de febrero de 2019 se adoptó el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante nombramiento provisional de la Superintendencia de Sociedades.

NOVENO. Que el artículo 40 del Decreto Ley 775 de 2005 establece que contra la calificación definitiva sólo procede el Recurso de Reposición, el cual se deberá presentar y tramitar conforme a lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y deberá ser resuelto dentro de los 15 días siguientes a la presentación.

DÉCIMO. Que la Medición de la Gestión Laboral se fundamenta en el logro de los siguientes objetivos: a) Identificar el aporte al logro de la misión y visión de la Entidad de los servidores públicos vinculados en provisionalidad; b) Contribuir en el mejoramiento de la gestión de la Entidad; c) Realimentar a los servidores públicos en las fortalezas y aspectos por mejorar, respecto de su rendimiento; y d) Realizar el proceso con objetividad y sentido de mejora continua.

DÉCIMO PRIMERO. - Que la Superintendencia de Sociedades a partir del año 2020 ha venido implementando el Manual de Gestión del Rendimiento GTH-M-007, ubicado en el Sistema de Gestión Integrado proceso de Gestión de Talento Humano cuyo objetivo es establecer los lineamientos para Gestionar el Rendimiento de los servidores públicos de la entidad, con el fin de que éstos sean apropiados por los actores que intervienen en el proceso, encaminado a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

DÉCIMO SEGUNDO. - Que el Decreto 288 de 2021, por el cual se adiciona el capítulo 3 al Título 8 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión al permiso sindical, se establece que deberá permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público el desempeño del empleo del cual es titular.

DÉCIMO TERCERO. - Que el Decreto 1736 del 22 de diciembre de 2020 modificado por el Decreto 1380 del 28 de octubre de 2021, modificó la estructura de la Superintendencia de Sociedades, es necesario derogar la Resolución 100-000139 del 28 de febrero de 2019, y expedir una nueva Resolución que se ajuste a la nueva estructura de la Entidad y establezca un Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional de la Superintendencia de Sociedades, que se constituye en una política institucional que contribuye en la gestión de ésta población.

Que en virtud de lo expuesto el Superintendente de Sociedades,

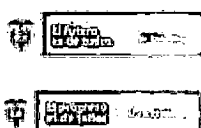
RESUELVE

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Se adopta en la Superintendencia de Sociedades el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional, como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad, el cual se implementará a partir de la socialización de los lineamientos establecidos a los actores involucrados en la medición.

ARTÍCULO SEGUNDO. Finalidad y Naturaleza. La Medición de la Gestión Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad es un proceso administrativo mediante el cual se miden las contribuciones aportadas por tales servidores durante el tiempo de prestación del servicio en relación con las metas institucionales. Dicha medición no otorga derechos de carrera administrativa ni inscripción en el registro público de la misma, por ende, tampoco da derecho a privilegios ni incentivos propios de tales servidores.



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000-814310
Tel Bogotá: (601) 2701900
Colombia



60
44



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

El sistema de medición que se adopta por este acto administrativo se encuentra bajo el marco de objetivos vs. resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia y la efectividad de la labor de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, mediante la valoración de su gestión laboral, los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y el desarrollo de las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de conformidad con las normas establecidas para tal fin; garantizando la mejora continua en la prestación del servicio público.

El Sistema Medición de la Gestión Laboral tiene un carácter cuantitativo, de manera que el cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales, tendrán un peso porcentual en la calificación definitiva, de conformidad con las condiciones que se señalan más adelante.

ARTÍCULO TERCERO. Fases. El proceso de Medición de Gestión Laboral para el periodo semestral, se desarrollará en las siguientes tres fases:

1. Primera Fase: Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales: Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y evaluado, dentro de los plazos establecidos para el efecto.
2. Segunda Fase: Seguimiento: Es la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos, durante la totalidad del periodo de medición.
3. Tercera Fase: Calificación Definitiva. Son los resultados obtenidos en la medición semestral o extraordinaria.

ARTÍCULO CUARTO. Evaluador. El jefe inmediato del servidor vinculado en provisionalidad, será el responsable de realizar la concertación de los compromisos funcionales y comportamentales y medir su gestión, siguiendo la metodología contenida en la presente resolución.

El evaluador será el encargado de realizar el seguimiento a la medición de la gestión, y formular las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas que estime convenientes, a través de los planes de mejoramiento que se requieran.

El evaluador deberá realizar la medición y calificar la gestión de los servidores vinculados en provisionalidad a su cargo, previa verificación del cumplimiento de los compromisos funcionales y competencias comportamentales, de acuerdo a los lineamientos establecidos en este Sistema; igualmente deberá comunicar al servidor sujeto de medición el resultado de las evaluaciones y la calificación definitiva en los términos y plazos definidos en el presente Sistema.

En el evento que el jefe inmediato no ostente un grado igual o superior al evaluado, no tendrán la competencia para concertar y evaluar, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo. El evaluador reemplazado actuará como tercero aportando evidencias.

ARTÍCULO QUINTO. Evaluado. Los servidores vinculados en provisionalidad de la Superintendencia de Sociedades deberán cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de medición de la gestión laboral, de acuerdo con los criterios legales y directrices dadas por este Sistema.

ARTÍCULO SEXTO. Evidencias de cumplimiento. Se constituyen en los elementos que permiten establecer de manera objetiva, transparente y equitativa el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos laborales concertados para la Medición de la Gestión Laboral y del nivel de desarrollo de las competencias comportamentales durante el periodo de medición correspondiente, las cuales pueden ser aportadas por el evaluador, el evaluado o un tercero, que sustenten los resultados obtenidos por el evaluado.

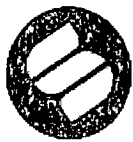
El evaluador y evaluado serán los responsables de la custodia del Portafolio de Evidencias de los servidores vinculados en provisionalidad a quienes le corresponde medir, y deberá hacerlo



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 31 43 10
Tel Bogotá: 4501 2201900
Colombia



[Handwritten signatures]



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

enmarcado dentro de la Política de Cero Papel de la Entidad, por lo que dicho portafolio deberá llevarse de manera electrónica.

Las evidencias podrán recolectarse a través de mecanismos como: Guías de observación directa del evaluado en el puesto de trabajo; Recopilación de material virtual o sistematizado de fotografías, videos, exposiciones, eventos, documentos, publicaciones, correos electrónicos, conceptos y actos administrativos; Actas de reuniones, informes y reportes; Cuestionarios, formularios, listas de chequeo y protocolos; Mesas de trabajo; Grupos de estudio o Entrevistas a los evaluados o terceros, entre otros; de acuerdo con los objetivos concertados y que permitan comprobar el aporte del evaluado al cumplimiento de las metas institucionales.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Responsabilidad en la aplicación del Sistema de Medición de Gestión Laboral. La responsabilidad de la aplicación de los instrumentos de medición de gestión laboral, así como del desarrollo de las fases establecidas para el sistema, corresponde y es propia del evaluador y del evaluado.

Mediante una participación activa y coordinada, el evaluador, llámese jefe inmediato, equipo evaluador o servidor asignado, junto con el evaluado, son los responsables de ejecutar las etapas de concertación de compromisos, seguimiento, planes de mejoramiento y medición, corresponde al evaluador diligenciar los instrumentos de la medición.

El no cumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en el sistema de medición de gestión laboral, podrá dar lugar a investigación disciplinaria.

CAPÍTULO II PRIMERA FASE: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES

ARTÍCULO OCTAVO. Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales en Período Semestral. Los compromisos son los acuerdos sobre los productos, servicios o resultados finales esperados de la gestión del servidor, así como el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales; los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa entre el evaluador y el evaluado.

Los compromisos comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018.

ARTÍCULO NOVENO. Plazos y número de Compromisos Funcionales y Comportamentales. La concertación de compromisos funcionales y comportamentales tendrán los siguientes plazos:

Primer periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio, se deben establecer los compromisos a más tardar el 30 de enero.

Segundo periodo comprendido desde el 1 de julio al 31 de diciembre, se deben establecer los compromisos a más tardar el 31 de julio.

El número de compromisos funcionales no será superior a 5 en el periodo semestral u ordinario.

El número de compromisos comportamentales, para el periodo semestral será de 2 comunes y 3 por nivel jerárquico; si el evaluado tiene personal a cargo deberá incluir 1 competencia asociada a esta condición.

Así mismo, se deben concertar las dos competencias comportamentales comunes que se señalan a continuación:



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas
competitivas, productivas y pautables y así, generar más empresa, más empleo
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 31 43 19
Tel Bogotá: 4501 2201200
Bogotá



Handwritten signature and initials.

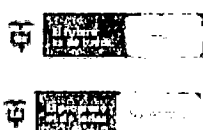


COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Orientación al Usuario y al Ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos), de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	1. Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos en forma oportuna. 2. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. 3. Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. 4. Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. 5. Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación, y genera espacios y lenguaje incluyente. 6. Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.
Orientación Resultados a	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	1. Asume la responsabilidad por sus resultados. 2. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. 3. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. 4. Adopta medidas para minimizar riesgos. 5. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. 6. Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. 7. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. 8. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. 9. Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. 10. Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.

PARÁGRAFO. La concertación de compromisos podrá ajustarse durante el periodo semestral o en el periodo de prueba, de acuerdo con las causales señaladas en Manual de Gestión Rendimiento GTH-M-007

ARTÍCULO DÉCIMO. Concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen calidad de directivos sindicales. En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el período semestral o el período de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos.

Las evaluaciones del desempeño laboral de los directivos sindicales deberán permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.



Handwritten signatures and initials.



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva tenga una duración superior a treinta (30) días calendario, este periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño.

En consecuencia, la evaluación semestral correspondiente, con relación a cada compromiso según se haya concertado para el cumplimiento durante el semestre o todo el año, equivaldrá al tiempo efectivamente laborado.

La evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados que gocen del permiso sindical se efectuará conforme se establece en la presente Resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Indicadores. De acuerdo con la planeación estratégica establecida para la Superintendencia de Sociedades, a continuación, se adoptan 3 indicadores que permitirán objetivamente medir los productos, servicios o resultados finales de la gestión de los servidores públicos:

1. **Oportunidad:** Atender los productos y/o servicios designados oportunamente de acuerdo a los tiempos establecidos o dentro de los términos previstos por la ley si aplica este último. Previstos.

$$\text{Oportunidad} = \frac{\text{Total productos entregados oportunamente en el periodo evaluado}}{\text{Total productos asignados que deben ser entregados en el periodo}} * 100\%$$

2. **Calidad:** Entregar los productos y/o servicios definidos con el jefe inmediato, bajo los criterios de calidad definidos en el SGI de la entidad como los solicitados por el jefe inmediato.

$$\text{Calidad} = \frac{\text{Total productos y/o servicios devueltos por no cumplimiento de los criterios de calidad establecidos}}{\text{Total de productos asignados}} * 100\%$$

3. **Cumplimiento:** Atender los productos y/o servicios designados en el periodo

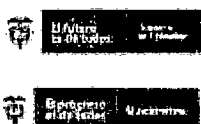
$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Total productos entregados en el periodo evaluado}}{\text{Total productos asignados que deben ser entregados en el periodo}} * 100\%$$

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Situaciones especiales en la Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales. Durante el proceso de concertación tanto en el periodo semestral u ordinario, se pueden presentar las siguientes situaciones especiales:

1. **Conformación de los Equipos Evaluadores:** Cuando el responsable de medir la gestión sea un funcionario de carrera administrativa, en periodo de prueba o nombrado en provisionalidad, se conformará un equipo evaluador que estará integrado por el evaluador de carrera administrativa, en periodo de prueba o nombrado en provisionalidad y su superior jerárquico o en su defecto el funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que el nominador o su delegado designen para el efecto. La presente composición de los equipos evaluadores se establece para los diferentes periodos de medición en las siguientes vigencias, salvo que se den circunstancias que requieran su modificación.

Cuando los miembros del equipo evaluador no estén de acuerdo en sus decisiones, el nominador o su delegado designarán mediante acto administrativo a un tercer miembro ad-hoc de libre nombramiento y remoción o en su defecto un empleado de carrera de igual o superior nivel jerárquico y grado que el del evaluado, quien intervendrá para que se adopte una decisión.

2. **Ausencia de concertación.** Si dentro del plazo establecido para la concertación de compromisos no hay un consenso entre las partes, el evaluador deberá proceder a fijarlos



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo.
www.superintendenciasociedades.gov.co
webmaster@superintendenciasociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 31 43 10
Tel Bogotá: (601) 2201900
Colombia



Handwritten signature



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento del término, para lo cual deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo, que tenga un empleo de nivel y grado igual o superior al que pertenece el evaluado.

Una vez fijados los compromisos, el evaluador deberá comunicárselos al evaluado, quien podrá reclamar ante la Comisión de Personal, dentro de los 2 días hábiles siguientes, planteando expresamente los motivos de su inconformidad.

3. **Omisión del evaluador para concertar.** Si dentro del plazo establecido para la concertación de compromisos no se cumple tal obligación por parte del evaluador, el servidor sujeto de medición, deberá presentar dentro de los 3 días hábiles siguientes al vencimiento del término, una propuesta de compromisos. Si no existe consenso sobre dicha propuesta, el evaluador procederá a fijarlos y si el evaluado continúa inconforme podrá dentro de los 2 días hábiles siguientes, plantear su reclamación ante la Comisión de Personal, expresando los motivos de su inconformidad.
4. **Otros casos especiales en la Medición de la Gestión.** La Medición deberá ser realizada por el Nivel directivo que desempeñe labor de Gerente Público para el caso de la Superintendencia de Sociedades recae en los cargos de Delegados y Secretario General aportando evidencias en el proceso.

Si dadas las circunstancias, se requiere designar un empleado de libre nombramiento y remoción diferente al superior jerárquico, el nominador o su delegado podrá hacerlo cuidando que la naturaleza de su cargo sea de libre nombramiento y remoción y de igual o superior jerarquía, tanto en nivel, como en grado.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efecto de las designaciones que se requieran para dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el artículo anterior, se delega a la Secretaría General para que expida los actos administrativos que correspondan, entre los cuales puede mencionarse:

- a) Designar el servidor de libre nombramiento y remoción que integrará los equipos evaluadores y, realizar las modificaciones que se requieran.
- b) Designar el tercer miembro ad-hoc que intervendrá ante el desacuerdo entre los miembros de los equipos evaluadores.
- c) Designar un empleado de libre nombramiento y remoción diferente al superior jerárquico, cuando el evaluador no ostenta un cargo de igual o superior nivel jerárquico y grado que el del evaluado.

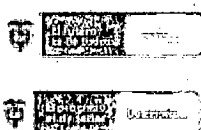
PARÁGRAFO SEGUNDO. Si el evaluador o su superior jerárquico es un empleado de carrera administrativa, que se encuentra encargado o en comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción quedará habilitado para realizar la medición y será responsable directo de evaluar sin que se requiera la constitución de un equipo evaluador.

CAPÍTULO III Segunda Fase: Seguimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Seguimiento y Compromisos de Mejoramiento. Comprende las acciones preventivas y correctivas que el evaluador puede establecer si durante el período de medición, evidencia que existen aspectos a fortalecer en el servidor sujeto de medición.

Si durante el período de medición, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes,



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para contar con empresas competitivas, productivas y perdurables y así generar más empresa, más empleo
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000-114310
Tel Bogotá: (501) 2201000
Colombia



Handwritten signature and initials.



aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

CAPÍTULO IV
Tercera Fase: Calificación Definitiva.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Medición final semestral. Los períodos semestrales se encuentran comprendidos entre el 1 de enero y 30 de junio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Las evaluaciones del primer semestre se realizarán en agosto, y las del segundo semestre en febrero.

Quando el servidor vinculado en provisionalidad no haya servido la totalidad del semestre objeto de la medición, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral, cuando éste sea superior a 30 días calendario; los períodos inferiores a ese lapso, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Componentes de la Medición de la Gestión Laboral y sus pesos porcentuales. La calificación definitiva de los servidores sujetos de medición, se obtiene con la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los siguientes componentes:

CALIFICACIÓN PARA EL PERIODO SEMESTRAL U ORDINARIO, Y CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Funcionales	85%
Compromisos Comportamentales	15%
TOTAL	100%

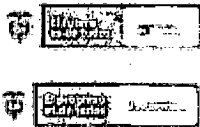
ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Rangos de calificación y Niveles de Desarrollo. Correspondena los siguientes, de acuerdo con los componentes de la Medición de Gestión Laboral:

1. **Compromisos Funcionales:** Los compromisos funcionales serán calificados según su cumplimiento, en un rango entre 1 y 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 proceso y resultados.	13 a 15

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Escala de Calificación. La calificación de la medición de gestión laboral, corresponde a los niveles de *Sobresaliente*, *Satisfactorio* y *No Satisfactorio*, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador, así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%



Handwritten signature and initials



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

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Calificación Extraordinaria. Si durante el periodo semestral el Superintendente o su delegado(a), recibe información debidamente soportada sobre la deficiente gestión laboral de un servidor vinculado en provisionalidad, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo evalúe y califique sus servicios en forma extraordinaria.

Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el periodo no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las mediciones parciales que se hayan efectuado.

Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Omisión del evaluador para evaluar. Si dentro del plazo establecido para efectuar la calificación el evaluador no lo hiciere, el evaluado deberá solicitar ser evaluado dentro de los 5 días siguientes al vencimiento del término.

Si pasado el término de 5 días siguientes a la solicitud, el evaluador no cumple con la obligación, la medición parcial semestral, la parcial eventual o la definitiva se entenderán como satisfactoria en el porcentaje mínimo, y el no cumplimiento de dicha obligación dará lugar a investigación disciplinaria para el evaluador, o los servidores responsables.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Recursos contra la Calificación Definitiva. Los servidores sujetos de medición, podrán interponer contra la calificación definitiva Recurso de Reposición ante el evaluador. El recurso deberá interponerse por escrito y ser tramitado conforme se señala en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (o el que haga sus veces) y deberá ser resuelto dentro de los 15 días siguientes a la presentación, conforme se señala en el artículo 40 del Decreto Ley 775 de 2005.

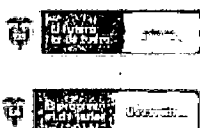
ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Impedimentos y Recusaciones. El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Secretario General, quien, mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los 10 días hábiles siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador de Libre Nombramiento y Remoción, y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Secretario General cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. El recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su formulación, una vez vencido éste término, el Secretario General decidirá sobre la procedencia de la recusación dentro de los 10 días hábiles siguientes. En caso de proceder la recusación, el Secretario General designará otro evaluador de Libre Nombramiento y Remoción, y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de medición.

ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Delegación. Para dar cumplimiento a las obligaciones estipuladas en el presente acto administrativo respecto de la definición de los compromisos comportamentales institucionales, se delega a Secretaría General de la Superintendencia de Sociedades:

1. Definir los 2 compromisos comportamentales que se consideren pertinentes para la consecución de las metas institucionales de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de integridad de la entidad, o el que haga sus veces, cuando se



Handwritten signature and initials



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

considere necesario modificar los señalados en este acto administrativo.

2. Ordenar por escrito y de manera inmediata, la medición extraordinaria del servidor de carrera administrativa cuyo desempeño deficiente haya sido debidamente soportado.
3. Resolver la procedencia o no de los impedimentos o recusaciones y designar al nuevo evaluador si a ello hubiera lugar, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO. Consecuencias de la medición No Satisfactoria. La calificación definitiva No Satisfactoria trae como consecuencia el retiro del servicio de los servidores vinculados con nombramiento provisional o la no prórroga de su nombramiento cuando corresponda.

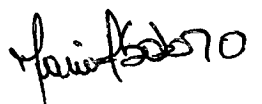
ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. - Vigencia y Derogatorias. La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga la Resolución 100-000139 del 28 de febrero de 2019 y demás normas que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

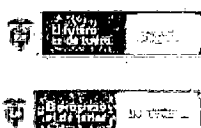

Billy Escobar Pérez
Superintendente de Sociedades

VoBo Nicolas Martinez Devia – Secretario General 

VoBo Victor Raúl Hugueth Olarte – Director de Talento Humano

VoBo Maria Fernanda Solano Dumar - Coordinadora Grupo de Desarrollo del Talento Humano 

NIT: 899.999.086
Radicación: Sin
Cód. Tram.: 74002
Dep. Orig. : 100
Dep Dest : 511
Folios: 11
Anexo: Sin



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para ayudar con empresas competitivas, productivas y pagadoras y así generar más empresa, más empleo
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 814310
Tel Bogotá: 4604122010100
Colombia

