



Al contestar cite:
2022-01-564738

Tipo: Interna
Trámite: 74002 - SEGUIMIENTO Y PLANES DE MEJORAMIENTO A LA...
Sociedad: 899999086 - SUPERINTENDENCIA DE S...
Remitente: 100 - DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE
Destino: 511 - GRUPO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
Folios: 16 Anexos: NO
Tipo Documental: RESOLUCION

Consecutivo: 100-011726

RESOLUCIÓN

Por la cual se adopta el Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción y la Medición de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos 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:

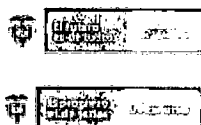
PRIMERO. Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos; lo cual implica en que el servidor debe estar en 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 la Ley 909 de 2004 hace referencia a empleos de naturaleza gerencial como aquellos que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Estos cargos son ocupados por gerentes públicos de libre nombramiento y remoción sujetos a un sistema de medición de la gestión, con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad.

QUINTO. Que la Corte Constitucional en sentencia C-540 de 1998 define la naturaleza jurídica de los empleos de libre nombramiento y remoción de la siguiente manera: *"La Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales."*



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



La Corte Constitucional reitera en sentencia T-686 de 2014 que *"Un cargo de libre nombramiento y remoción tiene que reunir las siguientes características: (i) de un lado, hacer referencia a funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional y, (u) de otro, referirse a cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen esa clase de responsabilidades. (...) Los actos de desvinculación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción no necesitan de motivación, en la medida en que la provisión de dichos empleos supone la escogencia de quien va a ocupar el cargo por motivos personales o de confianza. En consecuencia, la no motivación de estos actos es una excepción al principio general de publicidad, sin que con ello se vulnere ningún derecho fundamental, siempre y cuando no se produzca arbitrariedad."*

SEXTO. 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 servidores públicos de la Superintendencia respectiva.

SÉPTIMO. Que en concepto 66621 de 2013 del Departamento Administrativo de la Función Pública del 3 de mayo de 2013 señaló que *"la evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa; así mismo, la norma contempla que los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes a la gerencia pública, deberán suscribir acuerdos de gestión y los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican a los empleados de carrera. (...) La evaluación o evaluación del desempeño no modifica o muta la naturaleza de la vinculación de empleados de libre nombramiento y remoción en empleados de carrera, ni confiere derechos de carrera a quienes se desempeñen en la modalidad de provisional en estos cargos."*

Igualmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública en concepto 16871 del 28 de enero de 2016 expresó que *"(...) la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización. Por tanto, la entidad puede evaluarlos, precisando que tiene como única finalidad evaluar la gestión (...)"*

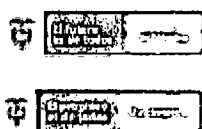
OCTAVO. Que el artículo 40 del Decreto Ley 775 de 2005 establece que contra la calificación definitiva sólo procede el Recurso de Reposición, el cual se deberá presentar y tramitar conforme a lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y deberá ser resuelto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

NOVENO. 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 de libre nombramiento y remoción; 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. Que la Medición de los acuerdos de gestión establece una metodología que permite tanto a los gerentes públicos como a los supervisores inmediatos llevar a cabo un proceso de elaboración de los acuerdos de gestión a través de los cuales se concertarán y evaluarán los compromisos asumidos en el marco de los planes operativos o de gestión anual de la entidad.

DÉCIMO PRIMERO: De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. Los empleos de naturaleza gerencial son de libre nombramiento y remoción y comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones, cuyo ejercicio y resultados son susceptibles de ser medidos y evaluados.

DÉCIMO SEGUNDO. - 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



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



negativo en el logro de las metas institucionales.

DÉCIMO TERCERO. - 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 estable 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 CUARTO. - 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 100-000180 del 13 de marzo de 2019, y expedir una nueva Resolución que se ajuste a la nueva estructura de la Entidad y establezca el *Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción y la Medición de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos 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

TÍTULO I

Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

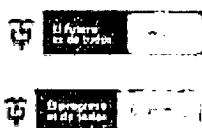
ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Se adopta en la Superintendencia de Sociedades el *Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción de la Superintendencia de Sociedades*, como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la 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. El *Sistema de Medición de la Gestión Laboral de los empleados vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción de la Superintendencia de Sociedades* 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.

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 de libre nombramiento y remoción, 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:



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: (601) 2201300
Colombia



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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 período 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 de libre nombramiento y remoción, 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 de libre nombramiento y remoción 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 de libre nombramiento y remoción 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.

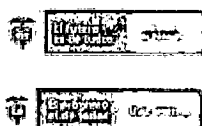
ARTÍCULO SEXTO. *Evidencias de cumplimiento.* Se constituyen en los elementos que permiten establecer de manera objetiva, transparente y equitativa el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos laborales concertados para la Medición de la Gestión Laboral y del nivel de desarrollo de las competencias comportamentales durante el período 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 de libre nombramiento y remoción a quienes le corresponde medir, y deberá hacerlo 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



[Handwritten signature]



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 funcionales y comportamentales, deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa entre el evaluador y el evaluado.

Los compromisos funcionales a concertar son los resultados, productos, o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el periodo de medición respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la presente Resolución.

Los compromisos comportamentales a concertar pueden ser comunes a las competencias que debe acreditar todo servidor público independientemente de la función, jerarquía y vinculación; como también podrán ser por nivel jerárquico según las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos. Los compromisos comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

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:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Orientación al Usuario y al Ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de	1. Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los

2

14/11



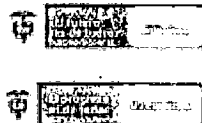
	las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos), de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	- ciudadanos en forma oportuna. - Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. - Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. - Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. - Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación, y genera espacios y lenguaje incluyente. - 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.	- Asume la responsabilidad por sus resultados. - Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. - Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. - Adopta medidas para minimizar riesgos. - Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. - Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. - Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. - Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. - Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. - Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.

PARÁGRAFO. Concertación de compromisos laborales de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción 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.

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.



Handwritten signature

Handwritten signature



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

ARTÍCULO DÉCIMO. Metas Institucionales Para los fines de la concertación y medición de la gestión son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales o semestrales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.

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

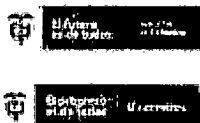
$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Total productos entregados en el periodo evaluado}}{\text{Total productos asignados que deben ser entregados en el periodo}} * 100\%$$

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

1. **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 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.

2. **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.
3. **Otros casos especiales en la Medición de la Gestión.** La Medición deberá ser realizada por el Nivel directivo que desempeñe labor de Gerente Publico para el caso de la Superintendencia



[Handwritten signature]



de Sociedades recae en los cargos de Delegados, Secretario General, Directores e Intendentes Regionales aportando evidencias en el proceso.

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.

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, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

CAPÍTULO IV

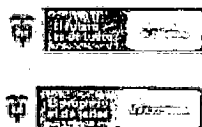
Tercera Fase: Calificación Definitiva.

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 a más tardar en el mes de agosto, y las del segundo semestre a más tardar en el mes de febrero.

Cuando el servidor de libre nombramiento y remoción 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%



Handwritten signature and initials

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

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

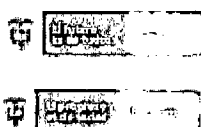
Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las mediciones parciales que se hayan efectuado.

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



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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 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. *Remoción en empleos de libre nombramiento y remoción.* La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

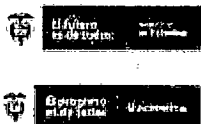
TITULO II

Medición de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia de Sociedades

CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. *Adopción.* Se adopta en la Superintendencia de Sociedades el Sistema de *Medición de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia de Sociedades*, como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de



[Handwritten signature]

la Entidad, el cual se implementará a partir de la socialización de los lineamientos establecidos a los actores involucrados en la medición.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Finalidad y Naturaleza. Sistema de Medición de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia de Sociedades, son Acuerdos de gestión un proceso concertado entre el superior jerárquico y el gerente público, que comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones, cuyo ejercicio y resultado son susceptibles de ser medidos y evaluados. Entre tales funciones, se destacan:

1. Formular, junto con el jefe de la entidad, las políticas públicas y definir las acciones estratégicas a cargo de la entidad;
2. Promover la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de las políticas, planes, programas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional;
3. Dirigir los procesos encaminados a formular las políticas y acciones estratégicas y responder por la ejecución de los mismos.

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 de libre nombramiento y remoción, 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 de *Medición de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia de Sociedades* 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 VIGÉSIMO SEXTO. Fases. El proceso Sistema de *Medición de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia de Sociedades* para el periodo Anual, se desarrollará en las siguientes tres fases:

1. **Primera Fase: Concertación:** Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7).

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. En el Acuerdo se deben plasmar las competencias y compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo, en el manual de funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

El Acuerdo de gestión se pactará para una vigencia anual, pero puede haber periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el periodo anual estipulado.

Para llevar a cabo el ejercicio de concertación, se diligenciará el Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales del formato GTH-F-025 Acuerdos de Gestión. El alcance de los conceptos utilizados en el instrumento de concertación es el siguiente:

- a) **Objetivos institucionales.** Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada gerente público.
- b) **Compromisos Gerenciales.** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y



verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad. Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deban ser mínimo tres (3) y máximo cinco (5) por cada gerente público (por ejemplo: implementar el modelo de gerencia pública; diseñar el nuevo sistema de información de gestión del empleo público - Sigep II; entre otros).

- c) Indicador. Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales fijados (por ejemplo: porcentaje de implementación del proyecto de tecnologías de información; número de personas capacitadas en la estrategia de rendición de cuentas; entre otros).
- d) Fecha inicio – Fecha final. Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado, en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento.
- e) Actividades. Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público, que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Éstas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.
- f) Peso ponderado. Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de cuarenta por ciento (40%) ni menor a diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de ciento cinco por ciento (105%). El 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado o el logro de un mayor número de actividades respecto a las pactadas, entre otras). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales.

Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- g) Formalización: El Acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales del formato GTH-F-025 Acuerdos de Gestión.

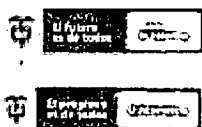
La formalización deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de gestión. Se sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no sea mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

- 2. Segunda Fase: Seguimiento y retroalimentación:** Es la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos, durante la totalidad del período de medición.

En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior, con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.

Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.

Esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca



[Handwritten signature]



cada entidad.

Es preciso dejar registros del avance de los proyectos y las metas con sus respectivas evidencias, de modo que esta información sea útil al momento de realizar la evaluación anual. Los espacios de retroalimentación y sincronización en el nivel directivo son fundamentales con el fin de asegurar entendimiento, compromiso y alineación con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, de manera que sean transmitidos a los equipos de trabajo de manera uniforme y consistente.

La retroalimentación que realiza el superior jerárquico a los avances alcanzados por el gerente público debe tener en cuenta lo siguiente:

- Frente a resultados: cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta, re direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.
- En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y oportunidades de mejora.

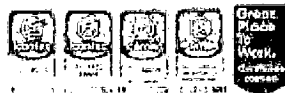
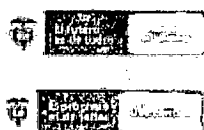
Para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación en el Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales del formato GTH-F-025 Acuerdos de Gestión, se incluyen los campos, cuyo alcance es el siguiente:

- a) Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre. Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.
- b) Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre. Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.
- c) Resultado. Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
- d) Evidencias. Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

3. Tercera Fase: Evaluación Definitiva: El Acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas y de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor. Adicionalmente, en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2: valoración de competencias del formato GTH-F-025 Acuerdos de Gestión, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. Se entiende como par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. Este par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General, o quien haga sus veces y las áreas de talento humano.

Por otro lado, se entiende por subalternos aquellos servidores públicos de las plantas permanente y temporal a cargo del gerente público evaluado. Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. Un aspecto importante a tener en cuenta al momento de la evaluación es comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia. De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos. De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

1. Desempeño sobresaliente: Mayor o igual a 101% y menor o igual a 105%.
2. Desempeño satisfactorio: Mayor o igual a 90% y menor a 101%
3. Desempeño suficiente: Mayor o igual a 76% y menor 90%.

Para los gerentes públicos que concierten el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos a los que podrá acceder. En cualquier caso, este factor adicional no hará parte del cálculo para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño. Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%). Si el gerente público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestad del superior jerárquico su permanencia, sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta el superior jerárquico de retirarlo.

Para la elaboración de este plan, el superior jerárquico retomará la evaluación final del gerente público e identificará las áreas de mejora en términos de habilidades y comportamientos, lo cual facilitará la consecución de los objetivos. Se definirán los tres comportamientos principales que deben manifestarse a través de las evidencias requeridas, lo cual contribuirá a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado por un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

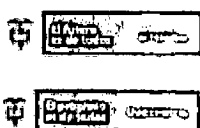
Para llevar a cabo el ejercicio de evaluación se dispone del Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (que corresponde al 80% de la evaluación), cuyo alcance es el siguiente:

- a) Porcentaje de cumplimiento del año. Se refiere al resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado.
- b) Resultado. Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
- c) Evidencias. Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEPTIMO. Evaluador. El jefe inmediato del servidor de libre nombramiento y remoción, 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.

Valoración de las competencias Hace parte integral de la fase de evaluación y en esta etapa el gerente público es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. Con esto se busca, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas de la entidad.

Para la valoración de las competencias se encuentra el Anexo 2: valoración de competencias del formato GTH-F-025 Acuerdos de Gestión (esto corresponde al 20% de la evaluación), cuyo alcance es el siguiente: Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

Criterio de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

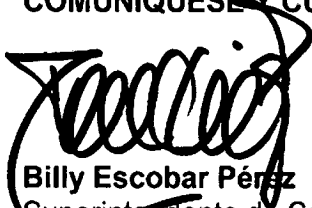
Esta valoración contempla la percepción que el superior jerárquico, el par y los subalternos tienen sobre las competencias comunes y directivas del gerente público. Estos puntajes son fijos y dados en números enteros

Competencias y conductas asociadas: Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015

La calificación final del Acuerdo de Gestión tendrá los recursos de ley en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

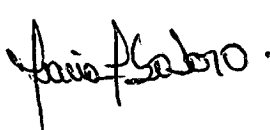
ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. - Vigencia y Derogatorias. La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga la Resolución 100-000180 del 13 de marzo de 2019 y demás normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

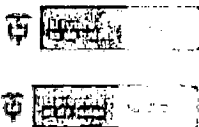

Billy Escobar Pérez
Superintendente de Sociedades

VoBo Nicolas Martínez Devia – Secretario General 

 VoBo Víctor 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: 16
Anexo: Sin



En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para conlugar con empresas competitivas, productivas y perdurables y es generar mas empresa, más empleos
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000-314310
Tel Bogotá: (601) 2201900
Colombia





