

RESOLUCION 510324 DE 2004

(mayo 10)

Diario Oficial No. 45.546, de 12 de mayo de 2004

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

<NOTAS DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006>

Por la cual adopta el reglamento del programa de Estímulos por Gestión de los funcionarios de la Superintendencia de Sociedades.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.202 de 6 de marzo de 2006, 'Por la cual adopta el reglamento para los programas de Bienestar, Capacitación y Estímulos de la Superintendencia de Sociedades y define el procedimiento para la participación de sus servidores públicos'

EL SUPERINTENDENTE DE SOCIEDADES,

en ejercicio de sus facultades legales, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto [1567](#) de 1998 regula las actividades de bienestar, capacitación y estímulos de los servidores públicos del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley [443](#) de 1998;

Que mediante Resolución número 510-125 de 2001, la Superintendencia de Sociedades adoptó el Programa Anual de Incentivos por evaluación del desempeño para los funcionarios de carrera administrativa;

Que es necesario diseñar un Plan de Estímulos por Gestión, con el fin de estimular en los funcionarios de la Superintendencia de Sociedades, la obtención de resultados efectivos y la creatividad en aras de optimizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y sectoriales, y

Que en desarrollo de tal propósito es preciso reglamentar la implementación de los estímulos de que trata la Resolución número 510-755, en su artículo 30, expedida por la Superintendencia de Sociedades el 3 de octubre de 2003;

Que con mérito en lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

CAPITULO I.

GENERALIDADES.

ARTÍCULO 1o. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO POR GESTIÓN. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> Es un programa que estructura formalmente la asignación de estímulos periódicos a los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos en cada puesto de trabajo, conforme a lo establecido en la Resolución número 510-755 de 2003, artículo 30.



ARTÍCULO 2o. OBJETIVO. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> Intervenir en la conducta laboral de los servidores de la entidad, con el propósito de incrementar los niveles de productividad, optimizar la capacidad de respuesta a las directrices de gestión institucional, propiciar una competencia sana, estimular el sentido del compromiso institucional y lealtad, contribuyendo así al desarrollo de la visión y cumplimiento de la misión.

CAPITULO II.

NIVELES DE RECONOCIMIENTO POR GESTIÓN.



ARTÍCULO 3o. NIVELES DE RECONOCIMIENTO. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> Para establecer el mencionado programa, se determinarán dos niveles de reconocimiento, a saber:

1. Nivel de reconocimiento por resultados: Consiste en otorgar una mención, trimestralmente por dependencia y semestralmente por toda la entidad a los servidores que sobresalieron por los resultados obtenidos en la gestión realizada en cada puesto de trabajo, de acuerdo con los objetivos concertados, así:

1.1 Funcionario reconocido: Para tal propósito habrá un procedimiento mixto que supone la postulación de dos (2) candidatos por el jefe inmediato y elección final por parte de los miembros de la dependencia.

Esta elección se producirá de manera trimestral, comenzando a partir del mes de enero de cada año.

1.2 Funcionario sobresaliente: Esta mención se efectuará entre los servidores galardonados como "Funcionarios reconocidos" durante los seis (6) meses anteriores, la cual estará a cargo del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos.

2. Nivel autónomo de reconocimiento por méritos propios: Es una distinción extraordinaria, no obligatoria, que será otorgada con una periodicidad no inferior a dos (2) años por el Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos, cuando a su juicio existan aportes meritorios de un servidor en beneficio de la Superintendencia de Sociedades, de la sociedad y del país en general, como un premio literario, académico, artístico o cultural, entre otros.

CAPITULO III.

CRITERIOS DE SELECCIÓN.



ARTÍCULO 4o. CRITERIOS DE SELECCIÓN. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> Los órganos administrativos competentes deberán tener en cuenta

los siguientes criterios:

4.1 Resultados: Consisten en los logros laborales alcanzados por un servidor en un período determinado en cumplimiento de los objetivos previamente concertados con su jefe inmediato.

4.2 Creatividad: Capacidad práctica para visualizar, prever, generar, proponer y llevar a cabo nuevas ideas de mejoramiento en procesos o procedimientos para el logro de los objetivos institucionales.

4.3 Cumplimiento de horario: El funcionario postulado deberá ser ejemplo de puntualidad en el cumplimiento de las normas establecidas.

4.4 Orden y aseo: Mantenimiento adecuado de su puesto de trabajo y de todos los elementos de su ámbito laboral, de la dependencia y de la entidad, y

4.5 Pautas de comportamiento: Enmarcados en el respeto como valor institucional en todas sus manifestaciones oficiales.

Los anteriores criterios pueden o no ser concurrentes en todos los casos, pero siempre deberá tenerse en cuenta la obtención de resultados sobresalientes.

CAPITULO IV.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN.



ARTÍCULO 5o. PROCEDIMIENTO PARA EL NIVEL DE RECONOCIMIENTO POR GESTIÓN. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> El procedimiento para el reconocimiento por gestión en los niveles de que trata el artículo [3o](#) de la presente resolución es la siguiente:

5.1 "Funcionario reconocido"

5.1.1 Dentro de los cinco (5) primeros días siguientes al vencimiento de cada trimestre, los jefes de dependencia postularán a dos (2) servidores subalternos como candidatos para la obtención de la mención de "Funcionario Reconocido", quienes serán nominados con base en la gestión del trimestre y los criterios establecidos en esta resolución.

5.1.2 El equipo de trabajo presente en la elección votará y elegirá por mayoría simple el "Funcionario reconocido". En caso de presentarse empate, el jefe de la dependencia dirimirá la diferencia por sorteo.

5.1.3 El jefe de la dependencia hará constar los resultados que dieron lugar a la postulación del "Funcionario reconocido" y remitirá al Grupo de Recursos Humanos la novedad de la elección, con la constancia respectiva, el siguiente día hábil a la elección.

5.1.4 Posteriormente, el Grupo de Recursos Humanos proyectará para la firma del Superintendente de Sociedades una mención de felicitación dirigida al funcionario elegido por cada dependencia, con copia a la hoja de vida, mención que deberá ser formalizada dentro de los tres (3) primeros días siguientes a la elección, y

5.1.5 El Grupo de Recursos Humanos llevará un archivo de los "Funcionarios reconocidos" y de

las constancias que avalan sus resultados.

PARÁGRAFO. Entiéndese como jefe de dependencia a todo servidor con personal a cargo. El Superintendente de Sociedades hará la postulación en cuanto a Superintendentes Delegados, Secretario General, Jefes de Oficina, Intendentes Regionales, Director de Informática y Desarrollo, Asesores, Coordinadores de Grupo asignados directamente a su Despacho y personal del Despacho; los Superintendentes Delegados y el Secretario General harán la postulación de los Coordinadores de Grupo adscritos a sus respectivos Despachos; y, los Coordinadores de Grupo harán la postulación de los funcionarios adscritos a su dependencia.

5.2 "Funcionario sobresaliente"

La escogencia del "Funcionario sobresaliente" será competencia del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos.

5.2.1 El Grupo de Recursos Humanos suministrará al Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos la relación de los "Funcionarios reconocidos" por cada dependencia durante los seis (6) meses anteriores, acompañada de las constancias de resultados expedidas por los jefes correspondientes.

5.2.2 El Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos, escogerá en sus sesiones ordinarias de los meses de febrero y agosto de cada año, entre los "Funcionarios reconocidos" en los trimestres precedentes, un único funcionario para toda la Superintendencia, quien se estimulará como "Funcionario Sobresaliente" del semestre, y

5.2.3 El Grupo de Recursos Humanos proyectará para la firma del Superintendente de Sociedades una mención de felicitación dirigida al funcionario elegido, con copia a la hoja de vida.

5.3 "Funcionario destacado"

El Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos podrá otorgar, con una periodicidad no inferior a dos (2) años, un reconocimiento por méritos propios, cuando a su juicio existan aportes extraordinarios y meritorios de un servidor, tales como premios literarios, académicos o culturales, entre otros, en beneficio de la Superintendencia de Sociedades, de la sociedad y del país en general, previa constancia del superior inmediato que el candidato cumple adecuadamente con sus obligaciones laborales y observa una conducta oficial intachable. Para tal efecto el Comité realizará la elección señalando de manera concreta la labor y mérito extraordinario por el cual produce la mención y señalará, así mismo, de manera inmediata, el o los incentivos que estime convenientes con base en los establecidos reglamentariamente.

CAPITULO V.

ESTÍMULOS DE GESTIÓN.



ARTÍCULO 6o. ESTÍMULOS. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> Será función del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos, la asignación directa de los siguientes estímulos, con base en los recursos disponibles:

1. Capacitación formal y no formal.

2. Reconocimiento público.
3. Orden de publicación de trabajos.
4. Orden de suministro de tiquetes aéreos.
5. Permiso remunerado hasta por tres (3) días.
6. Asignación de aparcadero en el sótano con una periodicidad de seis (6) meses.

Así mismo, el Comité podrá sugerir al Superintendente de Sociedades el otorgamiento de los siguientes estímulos, de acuerdo a los requerimientos internos, decisión que no será vinculante para el Superintendente:

1. Comisión para proyectos especiales dentro y fuera de la entidad, siempre y cuando contribuya al logro de los objetivos institucionales.
2. Comisiones especiales.
3. Encargos de empleos de superior jerarquía, siempre y cuando reúna los requisitos para su desempeño.

En sus sesiones ordinarias de los meses de febrero y agosto de cada año, el Comité otorgará o recomendará, según corresponda, uno o varios estímulos al "Funcionario sobresaliente" del semestre correspondiente, así como a los "Funcionarios reconocidos" que, a juicio del citado Comité, se hayan destacado en la obtención de sus resultados.

Para efectos de asignación de estímulos, el Comité contará con la opinión del destinatario de los mismos.

PARÁGRAFO. Estímulos de capacitación formal. De conformidad con los parámetros establecidos en el artículo 30, literal a), de la Resolución número 510-755 de 2003, el Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos, señalará las políticas, requisitos, necesidades, perfiles y metas para el establecimiento del Programa de Estímulos por Capacitación Formal.

En atención a la mejor administración de recursos, el Comité establecerá una convocatoria para el otorgamiento de capacitación formal restringida a los programas académicos que guarden relación con las funciones misionales y de apoyo de la Superintendencia de Sociedades, señalando el presupuesto disponible y teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Programas académicos, plazo de inscripción, presupuesto disponible y valor asignable a los seleccionados.

A la convocatoria podrán aspirar anualmente o con la periodicidad que estime el Comité, todos los funcionarios que hayan obtenido como mínimo uno cualquiera de los niveles de Reconocimiento por Gestión. Una vez inscritos los aspirantes a la convocatoria, en sesión ordinaria o extraordinaria, el Comité asignará los estímulos por capacitación formal, en el país o en el exterior, a quienes cumplan con los parámetros de la convocatoria.

La asignación del estímulo en cada caso concreto será decisión del Comité y se adjudicará hasta el agotamiento de los recursos disponibles.

La implementación del estímulo quedará regulada por los parámetros de la Resolución 510- 776 de 1997 y el Convenio Superintendencia de Sociedades-Icetex.



ARTÍCULO 7o. VALIDEZ. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> El estímulo asignado por el comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos, deberá ser utilizado dentro del plazo que para el efecto señale el Comité.



ARTÍCULO 8o. VIGENCIA. <Resolución derogada por el artículo [44](#) de la Resolución 485 de 2006> La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a 10 de mayo de 2004.

RODOLFO DANÍES LACOUTURE.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

