Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	- Generar un equilibrio presupuestal sólido, mediante procesos de planificación y ejecución financiera eficiente, que apoyen la medición de resultados y la toma de decisiones basada en evidencia	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional de la Intendencia Regional.	Recursos Ejecutados en la Intendencia Regional Recursos Asignados a la Intendencia Regional	01/01/2024 – 31/12/2024	Realizar las gestiones necesarias para ejecutar satisfactoriamente los contratos de insolvencia e investigaciones administrativas, asignadas a la Intendencia Regional . (2 Insolvencia + 1 Investigaciones)	15%	50%	50%	50%	50%	100%	15%	Se ejecutaron satisfactoriamente los Contratos por prestación de Servicios asignados, para brindar apoyo a los procesos de Insolvencia con 2 contratistas: 1 jurídico y 1 económico, así mismo el apoyo al proceso de Investigaciones con 1 contratista jurídico.	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/sblandon_supersociedades_gov_co/Esql0QGwkgNGqyuCikxOZEEB5FddKtLnP-kahONM_4HDyg?e=ws3VQf
	- Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional		N° Actividades ejecutadas * 100% N° Actividades Programadas		Gestionar el Proyecto Estratégico en el que participa la Intendencia Regional "Robustecimiento del uso de la inteligencia artificial a través del Tesauro", frente a las actividades de actualización y diligenciamiento de información solicitadas por la Delegatura de Insolvencia para alimentar el Proyecto estratégico del Tesauro.	15%	40%	40%	60%	60%	100%	15%	Se atendieron las solicitudes de la DPI sobre Tesauro, se divulgaron las fichas liberadas de Insolvencia, se enviaron providencias significativas	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:u:/g/personal/sblandon_supersociedades_gov_co/ER1CwEvNggRDvyttsFeigooBIKcMZMGXeYuVTIi-devKyg?e=MDgbVh
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		Sumatoria % de cumplimiento de cada indicador estratégico * 100 total de indicadoresestratégicos selecionado en el acuerdo		Gestionar el Indicadores Estratégico en el que la Intendencia Regional participa: "Empresas que continuan en ejecución del acuerdo de reorganización" "Respuesta en la admisión a procesos de reorganización" "Respuesta en la admisión a procesos de Liquidación" "Gestión del trámite del proceso de Reorganización" "Gestión de procesos de liquidación"	20%	50%	50%	50%	50%	100%	20%	Los Indicadores de los procesos de Insolvencia, fueron cargados en la pagina Intranet de la Entidad en las carpetas indicadas por la OAP, como evidencias que se registran en el Share Point de la Intendencia Regional Bucarmanga	http://intranet/DSS/OAP/DOCS/default.aspx?RootFolder=%2FDSS%2FOAP%2FDOCS%2FDocumentos%2FA%C3%B1o%5F2024%2F02%5FIndicadoresdeGestion&FolderCTID=0x012000C5458A937E275D4BA20E8029301F05AA&View=%7B9EED936D-E375-4864-B799-C5295D63C745%7D
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		Número de actos administrativos notificados * 100 Número de actos admnistrativos por notificar		Ejecutar el Indicador Gestión en el que la Intendencia Regional participa: "Actos administrativos de cada etapa del PAS notificados"	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	RESOLUCION: 01/07/2024 AL 31/12/2024 PLIEGOS: 4 PRUEBAS: 27 MULTAS: 46 RECURSOS: 1 CIERRE PAS: 2 APERTURA INV.: 1	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/sblandon_supersociedades_gov_co/Ed8DuMu2cVFNvmEifwrzVRgBtNnWXkGcfC5dJsiHr3YHhw?e=fSIDuo
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		N° de solicitudes de investigación atendidas en el periodo evaluado * 100% N° de solicitudes de investigación recibidas que se deben atender en el periodo evaluado		Ejecutar el Indicador de Gestión que reporta la Intendencia Regional en el Proceso de Investigaciones Admininistrativas: "Solicitudes de medidas administrativas atendidas"	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	Los Indicadores de Investigaciones Admininistrativas, fueron cargados en la pagina Intranet de la Entidad en las carpetas indicadas por la OAP, como evidencias que se registran en el Share Point de la Intendencia Regional Bucarmanga	http://intranet/DSS/OAP/DOCS/default.aspx?RootFolder=%2FDSS%2FOAP%2FDOCS%2FDocumentos%2FA%C3%B1o%5F2024%2F02%5FIndicadoresdeGestion%2F09%5FInvestigacionesAdministrativas%2FSoportesIndicadores%5FIA%5F2024&FolderCTID=0x012000C5458A937E275D4BA20E8029301F05AA&View={9EED936D-E375-4864-B799-C5295D63C745}
2	- Consolidar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación	Diligenciar el formato o herramienta de captura de conocimiento tácito, de cada uno de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo, de conformidad con el proyecto estratégico "Dinamización de conocimiento y la innovación"	Numero de servidores públicos que diligenciaron el formato o herramienta de captura de conocimiento tácito / Número de servidores públicos adscritos al equipo de trabajo * 100.	01/01/2024 – 31/12/2024	- Socialización del diligenciamiento del formato o herramienta de captura de conocimiento tácito. - Diligenciamiento y entrega del formato o herramienta de captura de conocimiento tácito, con destino a la Dirección de Talento Humano.	10%	20%	20%	80%	80%	100%	10%	Se realizó el diligenciamiento del formato para la captura de conocimiento tácito, en el marco de lo dispuesto en el Proyecto Estratégico "Dinamización del Conocimiento y la Innovación". *Se realizó la captura de conocimiento en el marco de lo programado en el proyecto estratégico "Dinamización del Conocimiento y la Innovación", este proceso continuará la gestión en el marco de lo dispuesto para la vigencia 2025.	Link donde reposa la información inicial de la captura de conocimiento tácito, en el marco del proyecto estratégico. Ícono de carpeta: https://supersociedades365-my.sharepoint.com/my?id=%2Fpersonal%2Fjohanha%5Fsupersociedades%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FCaptura%20de%20conocimiento%20t%C3%A1cito
Pilar 2. Construcción de Integridad														
3	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y	-Promover y vigilar la participación conjunta de los integrantes del grupo a cargo, en cada una de las actividades programadas, en relación con el código de integridad y la apropiación de los valores que	Actividades en las cuales participaron / Actividades programadas	01/01/2024 – 31/12/2024	- Participar activamente en las jornadas de lanzamiento de los valores del servidor público, las cuales se efectuarán mensualmente. - Entregar al Grupo de Desarrollo del Talento Humano, la guía diligenciada en la cual se compartió el conocimiento con su grupo de trabajo. - Entregar en el mes de agosto de 2024, los nombres de las personas postuladas por cada valor del servidor público.	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Se adjunta el informe del Plan de Integridad para el período 2024	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/carlosph_supersociedades_gov_co/EnOAZxFhjqBEhxfK7zyouDkBKsrOwHxuGPU4w70YOmRkOg?e=iCIDxy

	espacios colaborativos	nos caracterizan como servidores públicos.			- Apropiarse del código de integridad y hacerlo extensivo a cada uno de los colaboradores de su equipo de trabajo. - Concurrir en el cierre del código de integridad.								
Pilar 3. Gestión Cultural													
4	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos	-Participar en los cuatro espacios de formación, garantizando la mayor participación del equipo de trabajo a cargo. Además de ello, cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos en cada taller.	Actividades en las cuales participó, junto a la ejecución de los compromisos adquiridos al respecto. / Actividades programadas y compromisos designados	01/01/2024 - 31/12/2024	- Participar en la sesión nº. 1: Confianza, metas de equipo y autoformación. - Seguimiento a la sesión nº. 1: Compromisos - Participar en la sesión nº. 2: Taller de crecimiento "Grow" - Seguimiento a la sesión nº. 2: Compromisos	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Informe de gestión del Plan de Ambiente y Cultura Organizacional, junto con el Plan de Fortalecimiento de Cultura Organizacional 2024	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/carlosph_supersociedades_gov_co/En7210zHljxKqPqnGaRzwE8BidugOa-ptkiWqhsKAR0K1A?e=4kORWo
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos													
5	- Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	-Desarrollar y aprobar la totalidad del curso virtual de liderazgo transformacional, el cual se encuentra en la plataforma Moodle del Centro de Estudios Societarios de la Entidad.	Progresión parcial X100 100	01/01/2024 - 31/12/2024	-Visualizar el vídeo introductorio del curso. -Llevar a cabo las lecturas de los diferentes componentes del curso. -Efectuar las evaluaciones que hacen parte del mismo. -Aplicar en sus equipos de trabajo, el aprendizaje adquirido en el desarrollo del curso.	10%	50%	0%	50%	100%	100%	10%	Se realizó el curso de LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, desde la plataforma Moodle del Centro de Estudios Societarios de la Entidad.	
Total						**100%**						**100%**	

FECHA	17/02/2025
VIGENCIA	01/01/2024 - 31/12/2024

Firma del Superior Jerárquico
Billy Raúl Escobar Pérez
Superintendente de Sociedades

Firma del Gerente Público
Fabio Gerardo Martínez Ruiz
Intendente Regional de Bucaramanga

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion	
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

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	5	**5,0**	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	**5,0**	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5			

		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	5	4,8	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	4	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	5	5,0	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			

		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	5	5,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	5	5	5	4,8	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	4	5	5	5	4,6	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	4	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			

		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,6	1,0	1,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5			
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			

Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5	5	**5,0**	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5	**5,0**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5	**5,0**	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			

		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

Valoracion final	**5**	**99%**

FECHA	17/02/2025
VIGENCIA	01/01/2024 - 31/12/2024

Firma del Superior Jerárquico
Billy Raúl Escobar Pérez
Superintendente de Sociedades

Firma del Gerente Público
Fabio Gerardo Martinez Ruiz
Intendente Regional de Bucaramanga

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:	Fabio Gerardo Martínez Ruiz
Área en la que se desempeña:	Intendencia Regional de Bucaramanga
Fecha:	17/02/2025

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	99%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
	CUMPLIMIENTO FINAL	**100%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico
Billy Raúl Escobar Pérez
Superintendente de Sociedades

Firma del Gerente Público
Fabio Gerardo Martínez Ruiz
Intendente Regional de Bucaramanga

VIGENCIA:	01/01/2024 - 31/12/2024

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)