



Código: CTR-F-015
Fecha: 11 de abril de 2022
Versión: 004
Página 3 de 5

Objetivo estratégico institucional	Compromiso gerencial	Indicador	Fecha inicio-fin	Actividades	Avance						Descripción	Ubicación
					Porcentaje de cumplimiento	% cumplimiento	% cumplimiento	% cumplimiento	% cumplimiento	% cumplimiento		
Objetivo 1: Productividad Social	Compromiso 1: Generar un ambiente propicio para el desarrollo humano, que permita la inserción de la fuerza de trabajo en el sector productivo	% de empresas con programas de capacitación	31/03/2024 - 31/03/2024	Elaboración de planes de capacitación para el personal de la empresa	15%	0%	0%	100%	100%	100%	Formación de personal de la empresa	Edificio 1
		% de empresas con programas de capacitación	31/03/2024 - 31/03/2024	Elaboración de planes de capacitación para el personal de la empresa	15%	0%	0%	100%	100%	100%	Formación de personal de la empresa	Edificio 1
		% de empresas con programas de capacitación	31/03/2024 - 31/03/2024	Elaboración de planes de capacitación para el personal de la empresa	15%	0%	0%	100%	100%	100%	Formación de personal de la empresa	Edificio 1
Objetivo 2: Productividad Social	Compromiso 2: Generar un ambiente propicio para el desarrollo humano, que permita la inserción de la fuerza de trabajo en el sector productivo	% de empresas con programas de capacitación	31/03/2024 - 31/03/2024	Elaboración de planes de capacitación para el personal de la empresa	15%	0%	0%	100%	100%	100%	Formación de personal de la empresa	Edificio 1
		% de empresas con programas de capacitación	31/03/2024 - 31/03/2024	Elaboración de planes de capacitación para el personal de la empresa	15%	0%	0%	100%	100%	100%	Formación de personal de la empresa	Edificio 1
		% de empresas con programas de capacitación	31/03/2024 - 31/03/2024	Elaboración de planes de capacitación para el personal de la empresa	15%	0%	0%	100%	100%	100%	Formación de personal de la empresa	Edificio 1



SUPLENTE DE GESTIÓN INTEGRAL
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN

Código: STH-F-025
Fecha: 11 de abril de 2024
Versión: 004
Página 4 de 5

Formato 4. Valoración de Competencias

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	Valoración de los servidores			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Pares 20%	Colaboradores 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.	4,5	5	5	5	4,8	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4,5	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	2,8	1,0	1,0			
		Assume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5			
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4,5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4,5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4,5	5	5			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4,5	5	5	4,8	4,7	
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4,5	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4,5	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4,5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,7	1,0	1,0			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	4,5	5	5			
		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.	5	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.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
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.	Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5	4,8	5,0	

[illegible]



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Código: GTH-F-025

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Fecha: 11 de abril de 2024

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Version 004

FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN

Página 5 de 5

Formulario de Consolidación de la Evaluación de la Actividad de Gestión y el Rol del Implementador

Evaluación Final

María Victoria Peña Ramírez

Dirección de Intervención Judicial

Fecha:

03/02/2021

100

10	10
20	20
30	30
40	40
50	50
60	60
70	70
80	80
90	90
100	100

Evaluación de

99%

PONDERADO

0.08.

Valoración de

93%

CONSIDERAÇÃO

20%

NOTA FINAL

: 1
: 2
: 3
: 4

17MPE: "MPE-NY" FINL ... 98%

3. Results

Compromisos Gerenciales - Pilares

Comentarios de retroalimentación

100

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico
Ruby Ruth Ramirez Medina

Firma del Gerente Público.
María Victoria Peña Ramírez

VIGENCIA: 1/2024 - 31/12/2024

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)