

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-FM-025
		Fecha: 28/10/2025
	<b>FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN</b>	Versión: 005
		Clasificación de la Información: Pública

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	- Promover la adopción de prácticas empresariales, responsables y sostenibles que contribuyan al desarrollo social, ambiental y económico en las empresas y los diferentes grupos de interés	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	Monto ejecutado (compromiso) Monto apropiado al área	01/01/2025 - 31/12/2025	<p>Gestionar los procesos amparados con recursos de inversión a cargo del área Dirección de Información Empresarial y Estudios Económicos y Contables.</p>	60%	50%	50%	50%	50%	100%	60%	Se adjunta la documentación relacionada con dicha actividad.	<a href="https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f/g/personal/lfvargas_supersociedades_gov_co/igAdwSrxnmtKvSEu3ARqCAASfw1rlcontXthnCzwZXP4M?e=LCrsG">https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f/g/personal/lfvargas_supersociedades_gov_co/igAdwSrxnmtKvSEu3ARqCAASfw1rlcontXthnCzwZXP4M?e=LCrsG</a>
			Nº de actividades ejecutadas Nº de actividades programadas		<p>Gestionar los proyectos estratégicos a cargo: - Transparencia, integridad y ética en las sociedades colombianas - Robustecimiento del uso de la inteligencia artificial a través del Tesoro: buscador inteligente de la jurisprudencia y doctrina jurídica de la Supersociedades.</p>								En el link de SharePoint adjunta, se encuentran ubicados de la siguiente manera: (1) Despacho: Tesoro (3) Delegatura AES: Transparencia integridad y ética -Evidencias acerca de los proyectos estratégicos, Tesoro, junto a transparencia, integridad y ética.	<a href="http://intranet/DSS/OAP/DOCS/default.aspx?RootFolder=%2FDDSS%2FOAP%2FDOCS%2Fdocumentos%2FA%3B1o_2025%2F01_PlaneacionEstrategicaInstitucional%2F02_EDT&amp;FolderCTID=0x012000C5458A937E275D4BA20E8029301F05AA&amp;View=%7B99ED936D-E375-4864-B799-C5295D63C745%7D">http://intranet/DSS/OAP/DOCS/default.aspx?RootFolder=%2FDDSS%2FOAP%2FDOCS%2Fdocumentos%2FA%3B1o_2025%2F01_PlaneacionEstrategicaInstitucional%2F02_EDT&amp;FolderCTID=0x012000C5458A937E275D4BA20E8029301F05AA&amp;View=%7B99ED936D-E375-4864-B799-C5295D63C745%7D</a>
			% Cumplimiento de la Metrica del Indicador		<p>Gestionar los indicadores estratégicos a cargo del área</p>								<p>*Muestra de la gestión relacionada con los indicadores del proceso de analisis economico y de riesgos para la vigencia 2025. *Generación de los estudios e informes empresariales, junto a investigaciones complementarias para el período 2025: (1) Informe acerca de las 1000 empresas más grandes del país - 2025 (2) Informe acerca de las 9000 empresas siguientes más grandes del país - 2025 (3) Comportamiento financiero de las sociedades relacionadas con la industria de las bicicletas y otros aspectos de interés - 2025. (4) Comportamiento financiero del fútbol profesional colombiano - 2025 (5) Comportamiento financiero de los conglomerados en Colombia - 2025 (6) Informe relacionado con el comportamiento financiero y económico de las pymes en Colombia - 2025 (7) Informe económico y financiero del sector turístico en Colombia - 2025 (8) Reporte de Sostenibilidad - 2025</p>	<a href="http://intranet/DSS/OAP/DOCS/default.aspx?RootFolder=%2FDDSS%2FOAP%2FDOCS%2Fdocumentos%2FA%3B1o_2025%2F02%2FIndicadoresdeGesti%C3%B3n%2F06%2FAnalisisEconomicoRiesgo&amp;FolderCTID=0x012000C5458A937E275D4BA20E8029301F05AA&amp;View=%7B99ED936D-E375-4864-B799-C5295D63C745%7D">http://intranet/DSS/OAP/DOCS/default.aspx?RootFolder=%2FDDSS%2FOAP%2FDOCS%2Fdocumentos%2FA%3B1o_2025%2F02%2FIndicadoresdeGesti%C3%B3n%2F06%2FAnalisisEconomicoRiesgo&amp;FolderCTID=0x012000C5458A937E275D4BA20E8029301F05AA&amp;View=%7B99ED936D-E375-4864-B799-C5295D63C745%7D</a>

**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 espacios colaborativos	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 nos caracterizan como servidores públicos.	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2025 - 31/12/2025	<p>- Adelantar la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la política de integridad (valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)</p>	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Informe de Plan de Integridad y Conflicto Interés 2025	<a href="https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:w/g/personal/vastudillo_supersociedades_gov_co/IODXNe7cIK5BSYgt_TCI62IKAR1debYw2TgaqshnvIseXO?rttime=EQZelLh9r3kg">https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:w/g/personal/vastudillo_supersociedades_gov_co/IODXNe7cIK5BSYgt_TCI62IKAR1debYw2TgaqshnvIseXO?rttime=EQZelLh9r3kg</a>
			Actividades desarrolladas / Actividades programadas		<p>- Evaluar la apropiación de la política de integridad (valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)</p>									<a href="https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:w/g/personal/vastudillo_supersociedades_gov_co/IOcQRunSY2o0S5d35Js_RxDOAeu3IBuLlCR8VwIIPmlxo5aq7e=61Qk1z8wdLOR=cB6523F36-38F8-472C-AB42-4DE22FF22335">https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:w/g/personal/vastudillo_supersociedades_gov_co/IOcQRunSY2o0S5d35Js_RxDOAeu3IBuLlCR8VwIIPmlxo5aq7e=61Qk1z8wdLOR=cB6523F36-38F8-472C-AB42-4DE22FF22335</a>

**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	Fortalecer el liderazgo, clima y cultura organizacional a través del cumplimiento efectivo de las actividades destinadas para tal fin, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y participativo. Esto se logrará mediante la implementación de estrategias que fomenten la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la motivación, retroalimentación y el compromiso de los colaboradores, asegurando que los líderes sean referentes en la gestión estos procesos	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2025 - 31/12/2025	Promover trimestralmente mínimo una actividad y/o espacio que contribuya al fortalecimiento de la articulación de la cultura organizacional en elementos como la conciliación de vida personal, familiar y laboral; junto a la gestión de conocimiento y la cultura de alto rendimiento	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Informe de gestión del Plan de Ambiente y Cultura Organizacional, junto con el Plan de Fortalecimiento de Cultura Organizacional 2025	<a href="https://supersociedades365-my.sharepoint.com/personal/carlosph-supersociedades_gov_co/_layouts/15/AccessDenied.aspx?Source=https%3A%2Fsupersociedades365%2Dmy%2Fsharepoint%2F%3A%2F%2Fpersonal%2Fcarlosph%5Fsupersociedades%5Fgov%5Fco%2Fen210zHlxKqPnGaRzwE8Biduq0a%2DptkUWqbskAR0K1A%3F%3D4kORW08correlation=32a1f6a1%2D102%2D000%2D6411%2D7495acfc34d8&amp;Type=web&amp;SiteId=6c55924%2D8c9d%2D47c7%2Da372%2D629db9327c4e">https://supersociedades365-my.sharepoint.com/personal/carlosph-supersociedades_gov_co/_layouts/15/AccessDenied.aspx?Source=https%3A%2Fsupersociedades365%2Dmy%2Fsharepoint%2F%3A%2F%2Fpersonal%2Fcarlosph%5Fsupersociedades%5Fgov%5Fco%2Fen210zHlxKqPnGaRzwE8Biduq0a%2DptkUWqbskAR0K1A%3F%3D4kORW08correlation=32a1f6a1%2D102%2D000%2D6411%2D7495acfc34d8&amp;Type=web&amp;SiteId=6c55924%2D8c9d%2D47c7%2Da372%2D629db9327c4e</a>
---	---	---	---	-------------------------	---	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	---	---

**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos**

5	- Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	Abordar y gestionar elementos del liderazgo transformacional como estilo adoptado por la Superintendencia de Sociedades	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2025 - 31/12/2025	-Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo, mediante la plataforma CESS.  -Aplicar y documentar la gestión realizada alrededor de los conceptos aprendidos en el curso de liderazgo transformacional, los resultados de la medición de riesgo psicosocial y resultados de la medición de Great Place to Work	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Se adjunta la evidencia de la culminación total del curso por parte del equipo de trabajo del gerente público.  Informe de Taller de Liderazgo Total	<a href="https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f/g/personal/carlosph-supersociedades_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=6c55924%2D8c9d%2D47c7%2Da372%2D629db9327c4e">https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f/g/personal/carlosph-supersociedades_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=6c55924%2D8c9d%2D47c7%2Da372%2D629db9327c4e</a>  Informe formación en liderazgo Líderes  <a href="https://supersociedades365-my.sharepoint.com/personal/vastudillo-supersociedades_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=6c55924%2D8c9d%2D47c7%2Da372%2D629db9327c4e">https://supersociedades365-my.sharepoint.com/personal/vastudillo-supersociedades_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=6c55924%2D8c9d%2D47c7%2Da372%2D629db9327c4e</a>
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>100%</b>		

<b>FECHA</b>	13/02/2026
<b>VIGENCIA</b>	01/01/2025 - 31/12/2025

  
**Firma del Gerente Público**  
**-Rodrigo Lupercio Riaño Pineda**  
**-Delegado de Asuntos Económicos y Societarios**

  
**Firma del Gerente Público**  
**-Cristián Fernando Gutiérrez Hernández**  
**-Dirección de Información Empresarial y Estudios Económicos y Contables**



**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código: GTH-FM-025

Fecha: 28/10/2025

**FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN**

Versión: 005

Clasificación de la Información: Pública

**Formato 4. Valoración de Competencias**

**Criterios de valoración**

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 públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
<b>Aprendizaje continuo</b>	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	4,5	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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1,0			
		Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5			
		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			

<b>Orientación a resultados</b>	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0			
<b>Orientación al usuario y al ciudadano</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0			
<b>Compromiso con la organización</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
<b>Trabajo en equipo</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		Respeto 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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
<b>Adaptación al cambio</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5			
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			

<b>Resolución de conflictos</b>	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5	4,5	<b>5,0</b>	
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0			
<b>Visión estratégica</b>	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.	5	5	5	4,5	<b>5,0</b>	
		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.	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	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.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0			
<b>Planeación</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
<b>Toma de decisiones</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	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.	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	4,5	<b>5,0</b>	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		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			
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0			
<b>Pensamiento sistémico</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0			
<b>Liderazgo efectivo</b>	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	4,5	<b>5,0</b>	
		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
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0

<b>Valoracion final</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
-------------------------	----------	-------------

<b>FECHA</b>	13/02/2026
<b>VIGENCIA</b>	01/01/2025 - 31/12/2025

  
**Firma del Gerente Público**  
**-Rodrigo Lupercio Riaño Pineda**  
**-Delegado de Asuntos Económicos y Societarios**

  
**Firma del Gerente Público**  
**-Cristián Fernando Gutiérrez Hernández**  
**-Dirección de Información Empresarial y Estudios Económicos y Contables**






**Firma del Gerente Público**  
**-Rodrigo Lupercio Riaño Pineda**  
**-Delegado de Asuntos Económicos y Societarios**



**Firma del Gerente Público**  
**-Cristián Fernando Gutiérrez Hernández**  
**-Dirección de Información Empresarial y Estudios Económicos y Contables**

<b>VIGENCIA:</b>	01/01/2025 - 31/12/2025
------------------	-------------------------