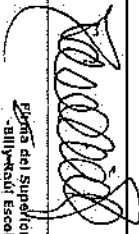
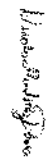


		Acompañamiento a Secretaría General en la Terminación y Cierre de la Orden de Compra suscrita con Decartec para la implementación del Nuevo Gestor Documental de la Entidad, de acuerdo con Delegación realizada por el Superintendente de Sociedades.	Realizar todo el acompañamiento a los Supervisores Técnicos y Funcionales de la Orden de Compra del Gestor Documental para llegar al cierre y liquidación de la Orden de Compra suscrita con Decartec en la implementación de tal Herramienta Tecnológica. Lo anterior con base en la delegación expresa realizada por el Superintendente de Sociedades a través de Resolución.	10%	50%	50%	50%	100%	10%	•Presentaciones de seguimiento ejecutivo en SG – 05, 12 y 19 de septiembre de 2024 •Informe de estado de ejecución – 21 de noviembre de 2024. Rad. 2024-01-912988. •Acta de terminación suscrita 09 de diciembre de 2024. Rad. 2024-01-938742. •Oficios dirigidos al proveedor Decartec 2024-01-798507 Y 2024-01-833078, del 5 y 18 de septiembre respectivamente, con las correspondientes respuestas.	https://supersocietades365-my.sharepoint.com/:my?id=%2Fpersonal%2Fjohanh.a%2Fsupersocietades%2Fgov%2Fco%2FDocuments%2FCaptura%20de%20conocimiento%20t%C3%A1ctico	
2	- Consolidar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación	-Diligenciar el formato o herramienta de captura de conocimiento táctico, de cada uno de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo.	Número de servidores públicos que diligenciaron el formato o herramienta de captura de conocimiento táctico / Número de servidores públicos adscritos al equipo de trabajo * 100.	03/09/2024 - 31/12/2024	- Socialización del diligenciamiento del formato o herramienta de captura de conocimiento táctico. - Diligenciamiento y entrega del formato o herramienta de captura de conocimiento táctico, con destino a la Dirección de Talento Humano.	10%	20%	80%	100%	10%	Se realizó el diligenciamiento del formato para la captura de conocimiento táctico, 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 táctico, en el marco del proyecto estratégico. Ícono de carpeta:	https://supersocietades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/carlosph.suipersocietades.gov.co/En72102HjYKqPmGaRzWEE8Bdu0a-RtkWqHskAR0K1A7e=4KORWQ
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 en las cuales participaron / Actividades programadas	03/09/2024 - 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. - 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.	10%	10%	90%	100%	10%	Se adjunta el Informe del Plan de Integridad para el período 2024	https://supersocietades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/carlosph.suipersocietades.gov.co/En72102HjYKqPmGaRzWEE8Bdu0a-RtkWqHskAR0K1A7e=4KORWQ
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 elección de los compromisos adquiridos al respecto. / Actividades programadas y compromisos designados	03/09/2024 - 31/12/2024	- Participar en la sesión n. 1: Confianza, metas de equipo y autoformación. - Seguimiento a la sesión n°. 1: Compromisos - Participar en la sesión n° 2: Taller de crecimiento "Grow" - Seguimiento a la sesión n° 2: Compromisos	10%	10%	90%	100%	10%	Informe de gestión del Plan de Ambiente y Cultura Organizacional, junto con el Plan de Fortalecimiento de Cultura Organizacional 2024	https://supersocietades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/carlosph.suipersocietades.gov.co/En72102HjYKqPmGaRzWEE8Bdu0a-RtkWqHskAR0K1A7e=4KORWQ
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 X 100 100	03/09/2024 - 31/12/2024	-Visualizar el video 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%	0%	8%	Se adjunta constancia de los resultados.	Reporte Curso de Liderazgo Nicolás Martínez Devia.pdf
Total						100%					98%	

FECHA	19/09/2025
VIGENCIA	03/09/2024 - 31/12/2024


Firma del Supervisor Jerárquico
-Juan Carlos Escobar Pérez-
Superintendente de Sociedades


Firma del Gerente Público
-Nicolás Martínez Devia-
Delegado de Asuntos Económicos y Societarios

•Observación: El rendimiento del primer semestre de 2024 y del segundo semestre hasta el 02 de septiembre de 2024, corresponde a la gestión del anterior delegado de Asuntos Económicos y Societarios, Dr. Jorge Cabrera. En consecuencia, la gestión complementaria del segundo semestre corresponde al Dr. Nicolás Martínez Devia.



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 publicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Pares - Elisa M López R 20%	Colaboradores - Maritza Gutiérrez de Piñeres Hernández 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			
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	5	5		4,4	
		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.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,4	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.	4,5	5	5			
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4,5	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	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	5			
			4,5	5	5		4,6	

	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.	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
	Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5
	Total Puntaje Evaluador	2,6	1,0	1,0
Orientación al usuario y al ciudadano	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.	4,5	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	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	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5
	Anteponer 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
	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	4,5	5	5
	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5

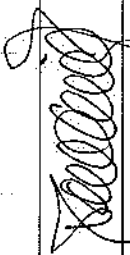
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	5	4,9			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4,5	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			2,9			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	4,9			
		Responde al cambio con flexibilidad.	4,5	5	5				
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	4,5	5	5				
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5				
		Total Puntaje Evaluador			2,9			1,0	1,0
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	4,7			
		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				
		Assume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5				
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	5	5				
		Total Puntaje Evaluador			2,7			1,0	1,0
		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5			5	5
		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

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.	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	4,6
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4	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	
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	4,9
		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.	4	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		2,9	1,0	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	4	5	5	
		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	

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.	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	5	4,8	
		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	2,8	1,0	1,0		
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.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo, y aplicación a las tareas asignadas.	4	5	5	4,9	
		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		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0		
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5		
		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		
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e		5	5	5	4,8	

	Incidir en los resultados esperados.	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e inter área para impactar en los resultados esperados. Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,8	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			
		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.	4	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,7	1,0	1,0			
						Valoración final	4,8	95%

FECHA	19/02/2025
VIGENCIA	03/09/2024 - 31/12/2024

	Firma del Superior/Jerárquico -Billy Raúl Escobar Pérez Superintendente de Sociedades
--	---

	Firma del Gerente Público -Nicolás Martínez Devia Delegado de Asuntos Económicos y Societarios
---	--



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

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:	Nicolás Martínez Devía
Area en la que se desempeña:	Delegatura de Asuntos Económicos y Societarios
Fecha:	19/02/2025

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	90%	72%	
PONDERADO	80%		
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	95%	19%	
PONDERADO	20%		
NOTA FINAL		91%	
	CUMPLIMIENTO FINAL	91%	

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico -Billy Raúl Escobar Pérez Superintendente de Sociedades

Firma del Gerente Público -Nicolás Martínez Devía Delegado de Asuntos Económicos y Societarios

VIGENCIA:	03/09/2024 - 31/12/2024
-----------	-------------------------

