



MINISTERIO EDUCATIVO
DE ARAGÓN

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN

Código: GTH-F-026

Fecha: 11 de abril de 2024

Versión: 004

Página 3 de 5

Formato 3. Evaluador de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivo estratégico Institucional	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin estimada	Actividades	Peso ponderado	Avance					Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% cumplimiento indicador 2do Semestre	% Cumplimiento año		Descripción	Ubicación
1	- Fortalecer la capacidad de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad	Cumplir con las metas establecidas en la planificación estratégica institucional de la Intendencia Regional	Recursos Ejecutados, la Intendencia Regional Recursos Asignados y la Intendencia Regional	01/04/2024-31/12/2024	Realizar las gestiones necesarias para ejecutar satisfactoriamente los contratos de servicios e investigaciones administrativas, asignados a la Intendencia Regional Gestionar el Proyecto Estratégico en el que participa la Intendencia Regional "Robustecimiento del uso de la inteligencia artificial a través del 'Talentus'". Verificar a las actividades del Proyecto Estratégico en el que participa la Intendencia Regional participa. Verificar que continúe en ejecución el acuerdo de organización "Respuesta a Efectuar el Indicador Gestor en el que la Intendencia Regional participa. Verificar administrativas de cada etapa del PLS indicadas"	60%	100%	50%	50%	50%	100%	50%	Se cumple archivo con los soportes de cumplimiento de las actividades.	
2	- Considerar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación	Diligenciar el formato o herramienta de captura de datos de los servicios públicos de los equipos de trabajo	Numero de servicios públicos que diligencian el formato o herramienta de captura de datos de los servicios públicos / Numero de servicios públicos el equipo de trabajo	01/04/2024-31/12/2024	- Socialización del diligenciamiento del formato o herramienta de captura de conocimiento hecho. - Diligenciamiento y entrega del formato o herramienta de captura de conocimiento hecho, 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 hecho, 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"	

Pilar 2. Conducción de Integridad

3	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos	Promover y vigilar la participación de las personas en las actividades del grupo o equipo, en cada una de las actividades programadas, en relación con el código de integridad y la aplicación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos.	Actividades en las cuales participo/ Actividades programadas	01/04/2024-31/12/2024	- Participar activamente en las jornadas de lanzamiento de los valores del servidor público, las cuales se efectuaron mensualmente. - Entregar al Grupo de Desarrollo del Talento Humano la guía diligenciada en la cual se consigna el conocimiento con su grupo de trabajo. - Entregar en el mes de agosto de 2024, los nombres de las personas postuladas por cada nivel del servidor público. - Apropiarse del código de integridad y hacerlo extensivo a cada uno de los colaboradores de su equipo de trabajo. - Concursar en el cierre del código de integridad	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Se adjunta el Informe del Pilar de Integridad para el periodo 2024	
---	--	--	--	-----------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	--	--

Pilar 3. Gestión Cultural

4	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos	Participar en los cursos, espacios de formación, capacitación del equipo de trabajo y cargo. Además de ello, cumplir con los compromisos adquiridos en cada taller y espacios colaborativos	Actividades en las cuales participo/ Actividades programadas y compromisos designados	01/04/2024-31/12/2024	- Participar en la sesión n.º 1 Conferencia, mesas de equipo y sustentación. - Seguimiento a la sesión n.º 1 Compromisos. - Participar en la sesión n.º 2 Taller de crecimiento "Growth". - Seguimiento a la sesión n.º 2 Compromisos	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Informe de gestión del Pilar de Ambiente y Cultura Organacional, junto con el Pilar de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2024	
---	--	---	---	-----------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	---	--

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	- Utilizar y promover nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	Desarrollar y ejecutar la totalidad del curso virtual de liderazgo transformacional, el cual se encuentra en la plataforma de cursos de la Entidad	Progresión parcial	01/04/2024-31/12/2024	Validar el video instructivo del curso. Llevar a cabo las lecturas de los diferentes componentes del curso. Ejecutar las evaluaciones que hacen parte del mismo. Adjuntar en sus equipos de trabajo, el aprendizaje adquirido en el desarrollo del curso	10%	50%	0%	50%	100%	100%	10%	Evidencia de terminación del curso	
---	---	--	--------------------	-----------------------	---	-----	-----	----	-----	------	------	-----	------------------------------------	--

Total

100%

100%

Billy Raúl Escobar Pizar
Superintendente de Sociedades

FECHA	01/04/2024 - 31/12/2024
VIGENCIA	01/04/2024 - 31/12/2024

Milena Patricia Rodolfo Acosta
Intendente Regional de Barranquilla
Firma del Gerente Público

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 alcanzar.	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 poliestadístico de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / diferenciales	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			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. Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. 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	5	4,8	
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
			5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	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.			4	5	5			
Adopta medidas para minimizar riesgos.			4	5	5			
Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.			4	5	5			
Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.			4	5	5			
Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.			5	5	5			
Orientación a resultados						5	4,7	
Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.								

		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	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		5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5		5	
		Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	5	5		5	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5		5	
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	5	5		5	
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5		5	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5		5	
		Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0	
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	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		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		5	
		Monitoreará periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5		5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5		5	
		Total Puntaje Evaluador			5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador			4,7			
		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.						

		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	2,7	1,0	1,0		
Planeación		Preve situaciones y escenarios futuros.	5	5	5		
		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	5,0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	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		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	
			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	5,0
		Ejecuta 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 les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	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	Fortar 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 productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5	5	4,9				
		Assume 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		
		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 interacción 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, inclinando 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

Votacion final	
5	98%

	Milena Patricia Rodado Acosta Intendente Regional de Barranquilla
Billy Raúl Escobar Pérez Superintendente de Sociedades	

FECHA	12/02/2025
VIGENCIA	01/04/2024-31/12/2024

Creditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

