

Formato 3: Evaluación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicial / Fin	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
							% cumplimiento 1er semestre	% cumplimiento 2do semestre	% cumplimiento 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación	
Pilar 1: Productividad Social															
1	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la entidad	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional. Secretaría III	% Cumplimiento de la Metra del Indicador	01/01/2023 - 31/12/2023	Definir los indicadores estratégicos a cargo del área. Medir los tiempos delimitados para la atención de usuarios.	20%	50%	50%	50%	50%	100%	20%	Durante el primer periodo se cumplió con los tiempos de atención de la demanda y se hizo el seguimiento de los procesos a tiempo.	https://drive.google.com/drive/folders/1Wt8m3a85	5
							20%	50%	50%	50%	100%	20%			
2	- Consultar el medio de gestión del conocimiento y la innovación	Diligenciar el formato o instrumento de captura de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo, de acuerdo con el conocimiento y la innovación	Número de servidores públicos que diligencian el formato de conocimiento de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo * 100.	01/01/2023 - 31/12/2023	Socialización del diligenciamiento del formato o instrumento de captura de conocimiento de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo.	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	Se adelantó la validación de los instrumentos de conocimiento hecho que fueron recibidos en el marco de las actividades del precluido proyecto.	Se inició la validación de los instrumentos de conocimiento hecho que fueron recibidos en el marco de las actividades del precluido proyecto.	Revelamiento:
							5%	50%	50%	50%	100%	5%			
Pilar 2: Construcción de Integridad															
3	- Fortalecer entornos de trabajo que busquen el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de flexibilidad de horarios y modalidades colaborativas	Promover y vigilar la integridad de los integrantes del grupo a cargo, en cada una de las actividades programadas en el proyecto de integridad y apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos	"Actividades en las cuales se promuevan programas de integridad y apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos"	01/01/2023 - 31/12/2023	Adelantar la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la integridad y apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos (conflicto de intereses).	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Informe de Plan de Integridad y Conflicto de Intereses 2023	Informe Conflicto de Intereses 2023, 2do. semestre	Informe Política de Integridad.docx
							10%	10%	90%	90%	100%	10%			
Pilar 3: Gestión Cultural															
4	- Fortalecer entornos de trabajo adaptativos a las nuevas realidades que busquen el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de flexibilidad de horarios y modalidades colaborativas	Participar en los cuatro espacios de formación, garantizando la apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos, a través de los compromisos adquiridos al taller "A la Cumbre del Liderazgo Total"	"Actividades en las cuales se promuevan programas de integridad y apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos"	01/01/2023 - 31/12/2023	Promover el desarrollo de una actividad de formación que contribuya al fortalecimiento de la articulación de la cultura organizacional y la apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos (conflicto de intereses).	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 2023	Articulación de Procesos (Clima-Cultura-Liderazgo)	Informe Ambiente y Cultura Organizacional
							10%	10%	90%	90%	100%	10%			
Pilar 4: Desarrollo de personas y equipos															
5	- Utilizar y aprobar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	Desarrollar y aprobar la totalidad del curso virtual de liderazgo en el Modelo del Centro de Estudios Socioeconómicos de la Entidad.	Programación para X100 100%	01/01/2023 - 31/12/2023	Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo a través de la plataforma CESS y taller de Liderazgo Total	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Se desarrolló y se aprobó la totalidad del curso virtual de liderazgo transformacional.	Informe Ambiente y Cultura Organizacional	Informe Ambiente y Cultura Organizacional
							50%	50%	50%	50%	100%	10%			
Total						100%					90,40%				

FECHA	31/03/2024
VIGENCIA	01/01/2023 - 31/12/2023
<p><i>(Firma)</i></p> <p>Firma del Superior Jerárquico -Superintendente Delegado Delegatura de Procedimientos Mercantile</p>	<p><i>(Firma)</i></p> <p>Firma del Gerente Público -Natalia Jacobo D. -Cargo Director de Jurisdicción Secretaría III</p>
Código: Departamento Administrativo de la Unidad Básica (Cuarto)	

FECHA	16/02/2026
VIGENCIA	01/01/2025 - 31/12/2025

Firma del Supervisor Jerárquico
 -Superintendente Delegado Beltrán de
 -Jorge Eduardo Cabrera Jamillo
 Procedimientos Mercantile

Firma del Gerente Público
 -Natalia Jacobo Dueñas
 -Cargo Director de Jurisdicción Societaria
 III

		Valoración (final)		5		100%	
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	
		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	5	
		Crea compromisos 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	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 labor.	5	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	5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	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.	Interpreta varias áreas de conocimiento para integrar las interacciones del entorno.	5	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	5	
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	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	5	
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interacción para impactar en los resultados esperados.	5	5	5	5	
		Influye positivamente al equipo desde una propia que integre diversos enfoques para perspectivas sistémicas, generando una dinámica interpretativa del entorno.	5	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	1,0	1,0
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que las personas se comprometan y aporten, generando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	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	5	
		Promueve la formación de equipos con interacciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, aprendizajes y conocimientos.	5	5	5	5	
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la interacción de los equipos y de las personas, alineando los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo.	5	5	5	5	
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la seguridad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5	5	
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y habilidades.	5	5	5	5	
		Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	1,0	1,0
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema atendiendo una situación, comprendiendo las consecuencias y acciones.	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	5	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con bases en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de los objetivos de la entidad.	5	5	5	5	
		Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5	5	
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5	5	
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	1,0	1,0
Planeación	Determinar e implementar las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos.	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	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	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	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y aspiraciones de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	5	
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	1,0	1,0
Visión estratégica	Iniciar a los actores con incidencia potencial en los resultados de la organización, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación, anticipar modificaciones necesarias.	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e identifica cambios en la planeación para presentar nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5	5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y el compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y el compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y el compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	1,0	1,0		

