

Formato 3: Estimación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Paso ponderado	Avance					Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Evidencias					
							% cumplimiento programado a los 30 días	% cumplimiento del indicador a los 30 días	% cumplimiento del programa a los 30 días	% cumplimiento del indicador a los 30 días	% Cumplimiento de indicador 30 Semestre				Ubicación					
Pilar 1. Productividad Social																				
1	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad	Conjuntar con las mesas establecidas en la planeación estratégica institucional, Dirección Societaria III	% Cumplimiento de la Meta del Indicador	01/01/2025 - 31/12/2025	<p> Gestionar los indicadores estratégicos a cargo del área Societaria</p> <p>- Mantener los tiempos asignados para la atención de solicitudes</p> <p> Gestionar los indicadores estratégicos a cargo del área Societaria</p> <p>- Mantener los tiempos asignados (tiempos del proceso)</p> <p> Cuidar con el indicador de procesos de procesos que tienen asociados en el mismo nivel</p>	20%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	20%	Durante el primer periodo se ha cumplido con los tiempos de atención de la demanda y se ha resultado los procesos a tiempo.	https://informacion.gob.gov.co/documentos/Formato/Alfabetizado	3			
2	- Consultar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación	Diligenciar el formato o herramienta de captura de conocimiento de cada uno de los equipos de trabajo, de acuerdo con el proyecto de conocimiento y la innovación	Numero de servidores públicos que han participado en el proyecto de conocimiento de cada uno de los equipos de trabajo	01/01/2025 - 31/12/2025	<p> Socialización del diligenciamiento del formato o herramienta de captura de conocimiento de cada uno de los equipos de trabajo</p> <p> Diligenciamiento y entrega del formato o herramienta de captura de conocimiento de cada uno de los equipos de trabajo</p>	5%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	Se adelantó la segunda etapa del proceso de diligenciamiento del formato de conocimiento en la segunda semestre de 2025, como hito en el proyecto de conocimiento y la innovación	Se incluyó la validación de los inventarios de conocimiento de cada uno de los equipos de trabajo en el marco de las actividades del proyecto.	retroalimentación:				
Pilar 2. Construcción de Integridad																				
3	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que surgen en el entorno laboral, promoviendo mecanismos de colaboración	Promover y vigilar la participación conjunta de los equipos de trabajo en cada una de las actividades programadas, en relación con el cumplimiento de los valores que nos caracterizan como servidores públicos	"Actividades en las cuales participaron / Actividades programadas"	01/01/2025 - 31/12/2025	<p> Alentando la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la política de Integridad (Valores, pilares de gestión y sentido de medida).</p> <p> Realizar la implementación de la política de Integridad (Valores, pilares de gestión y sentido de medida)</p>	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Informe de Plan de Integridad y Conflicto Interno 2025	Informe Conflicto de Intereses 2025-2026	Informe Política de Integridad 2025					
Pilar 3. Gestión Cultural																				
4	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que surgen en el entorno laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos	Participar en los cuatro espacios de formación, garantizando la mayor participación del equipo de trabajo, en relación con el cumplimiento de los valores que nos caracterizan como servidores públicos	"Actividades en las cuales participaron / Actividades programadas"	01/01/2025 - 31/12/2025	<p> Promover trimestralmente mínimo una actividad de formación en sus equipos de trabajo</p> <p> Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo</p> <p> 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 los resultados de la medición de Great Place to Work</p>	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 2025"	Articulación de Procesos (línea-cultura-liderazgo) 2025 los documentos	https://informacion.gob.gov.co/documentos/Formato/Alfabetizado					
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos																				
5	- Utilizar y adoptar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	Desarrollar y aprobar la totalidad del curso virtual de liderazgo transformacional, el cual se fortalecerá en el Centro de Estudios Societarios de la Entidad.	"Progresión parcial X100"	01/01/2025 - 31/12/2025	<p> Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo</p> <p> 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 los resultados de la medición de Great Place to Work</p>	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Se desarrolló y se aprobó la totalidad del curso virtual de liderazgo transformacional.	Informe Formulario de Seguimiento Liderazgo						
Total						100%						92,5%								
FECHA		16/02/2026																		
VIGENCIA		01/01/2025 - 31/12/2025																		
				<p>Firma del Superior Jerárquico</p> <p>- Jorge Eduardo Cabrera Jamillo</p> <p>- Superintendente Delegado Delegatura de Procedimientos</p> <p>- Viceministro</p>				<p>Firma del Centro de Estudios Societarios</p> <p>- Sebastián Bernal Gavito</p> <p>- Cargo Director de Jurisdicción Societaria I</p>												
Cedidos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)																				

		Valoración final			100%	
Liderazgo efectivo	Gestionar 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 los delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5	
		Crea compromisos y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar 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, incidendo 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
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 las interacciones del entorno.	5	5	5	
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ven inmersos y sus conexiones para arrojar los retos 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 las áreas de concordancia para interpretar el entorno.	5	5	5	
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelación para impactar en los resultados esperados.	5	5	5	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que los miembros 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	
		Promueve la formación de equipos con intereses comunes y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5	
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la participación profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5	
		Asume una función orientadora para promover y alcanzar 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		3,0	1,0	1,0
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión.	Define 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 disponibles 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	
		Directa 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
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos.	Prevé 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 disponibles.	5	5	5	
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reorientamientos del 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	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0
Visión estratégica	Iniciar a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. Monitorear periódicamente los resultados alcanzados e introducir cambios en la planeación para presentar nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	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	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para presentar nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	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 el compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		

