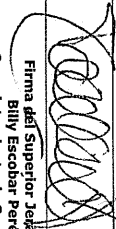



colaborativos	innovador, comprometido y al compromiso de los colaboradores, asegurando que los líderes sean referentes en la gestión																			
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Pilar 4: Desarrollo de personas y equipos

5	Utilizar y apropiar nuevas tecnologías para fortalecer la gestión Institucional	Abordar y gestionar elementos del liderazgo transformacional como estilo adaptado por la Superintendencia de Sociedades	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	29/09/2025 - 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 percibido y resultados de la medición de Great Place to Work	10%	No aplica	No aplica	25%	25%	25%	10%	Se adjunta la evidencia de la culminación total del curso	Informe de Taller de Liderazgo Total	Informe formación en liderazgo líderes
Total						100%						99.17%			

FECHA	16/02/2026
VIGENCIA	29/09/2025 al 31/12/2025


Firma del Superior Jerárquico
Superintendente de Sociedades


Firma del Gerente Público
Nini Johanna Castañeda Quintero
Secretaría General

Cédulas: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

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 60%	Pares 20%	Colaboradores 20%			
	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.		5	5	5			
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.		5	5	5	5	5,0	
	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			
Total Puntaje Evaluador			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			
	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.		5	5	5			
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.		5	5	5	5	5,0	
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.		5	5	5			
Orientación a resultados						5	5,0	

		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			3,0	1,0	1,0					
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Accepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5					
		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.	5	5	5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5					
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	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			3,0	1,0	1,0			
				Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	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.	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			5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	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			5,0

		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				
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 alcanzarlas.	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 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 expectativas 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	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 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		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		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
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		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	1,0	1,0			
				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 interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		5
Total Puntaje Evaluador				5	5,0				

Gestión del desarrollo de las personas

Intereses de los equipos y de las personas se armonizan 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 polyvalencia 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

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
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

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.

Total Puntaje Evaluador

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, incluídamente 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

Liderazgo efectivo

Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.

5
5,0

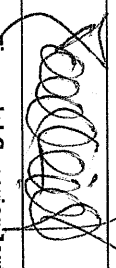
Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.


Total Puntaje Evaluador

5	5	5
3,0	1,0	1,0

Valoracion final	5	100%
------------------	---	------

FECHA	16/02/2026
VIGENCIA	29/09/2025 al 31/12/2025


Firma del Superior Jerárquico
Billy Escobar Pérez
Superintendente de Sociedades


Firma del Gerente Público
Nini Johanna Castañeda Quintero
Secretaría General

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

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

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:

Nini Johanna Castañeda Quintero

Area en la que se desempeña:

Secretaría General

16/02/2026

Fecha:

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)

PONDERADO 99%

79%

Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)

80%

20%

PONDERADO

100%

20%

NOTA FINAL

20%

99%

CUMPLIMIENTO FINAL

99%

Compromisos Gerenciales - Pilares

Comentarios de retroalimentación

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico
Billy Escobar Peréz
Superintendente de Sociedades

Firma del Gerente Público
Nini Johanna Castañeda Quintero
Secretaría General

VIGENCIA:

29/09/2025 al 31/12/2025

