

	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-FM-025
		Fecha: 28/10/2025
	FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN	Versión: 005
		Clasificación de la Información: Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	<ul style="list-style-type: none"> - Generar un equilibrio presupuestal sólido, mediante procesos de planificación y ejecución financiera eficiente, que apoyen la medición de resultados y la toma de decisiones basada en evidencia - Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional - Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad 	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	Monto ejecutado (compromiso) Monto apropiado al área	01/01/2026 al 31/12/2026	Gestionar los procesos amparados con recursos de inversión a cargo de la Dirección.	10%	50%	50%
			Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades programadas		Gestionar los proyectos estratégicos en los que participa el área: - Robustecimiento del uso de la inteligencia artificial a través del Tesouro: buscador inteligente de la jurisprudencia y doctrina Jurídica de la Supersociedades	10%	50%	50%
			Procesos con auto de adjudicación Procesos iniciados antes del 1º de enero de 2025.		Gestionar los Indicadores Estratégicos a cargo del área: - Descongestion de los procesos de liquidación de la Dirección.	40%	50%	50%
			Avance en los cambios de etapa de todos los procesos. Meta definida para el periodo evaluado		Gestionar los Indicadores Estratégicos a cargo del área: - Gestión de procesos de liquidación de la Dirección.			
2	- Consolidar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación	Validar la información de la red de conocimiento y de los inventarios de conocimiento tácito, de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo, de conformidad con el proyecto estratégico "Dinamización de conocimiento y la innovación"	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia	5%	30%	70%
			Actividades desarrolladas / Actividades programadas		Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia	5%	30%	70%
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 del Gerente Público y sus colaboradores, 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 desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	<ul style="list-style-type: none"> - Adelantar la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la política de Integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses) y participar activamente en las secciones programadas para vigencia - Promover la participación de un miembro de la Delegatura, Intendencias regionales o Direcciones para la consolidación del Plan de Gestores de Integridad 2026 - Participar activamente en la Evaluación de la apropiación de la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses) 	10%	30%	70%
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	Consolidar el modelo de apropiación cultural de la Superintendencia de Sociedades mediante un proceso secuencial de diagnóstico, intervención, sistematización y seguimiento, articulado con los procesos transversales de liderazgo, gestión del conocimiento, bienestar, prevención del riesgo psicosocial, equidad y clima organizacional, orientado a fortalecer conductas culturales estratégicas, reducir brechas entre áreas y promover un desempeño institucional sostenible y corresponsable.	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	<ul style="list-style-type: none"> Promover trimestralmente mínimo una actividad/espacio que contribuya al fortalecimiento de la articulación de la cultura organizacional en elementos como la conciliación de vida personal, familiar y laboral; la gestión de conocimiento y la cultura de alto rendimiento Promover los espacios de intervención de Clima y cultura laboral de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta GPTW 2026 	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	- Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	Abordar y gestionar elementos del liderazgo Institucional como estilo adoptado por la Superintendencia y de acuerdo con las variables de resultados de Clima Laboral GPTW	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	<ul style="list-style-type: none"> 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 psicosocial y resultados de la medición de Great Place to Work 	10%	30%	70%
Total						100%		

		 Firma del superior jerárquico Santiago Londoño Correa Superintendente Delegado de Procedimientos de Insolvencia	
FECHA	18/03/2026		
VIENCIA	2026	 Firma del gerente público María Andrea Campo Rodríguez I Directora Procesos de Liquidación I	