Superintendencia de Sociedades	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 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	- 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	Cumplir con las metas establecidas para la Delegatura de Intervención y Asuntos Financieros Especiales en la planeación estratégica institucional .	% de recursos comprometidos	01/01/2026 - 31/12/2026	Gestionar los procesos amparados con recursos de inversión a cargo de la Delegatura de Intervención y Asuntos Financieros Especiales. (Contratación 17 11 Jurídicos + 4 Financieros + 2 Técnicos)	10%	50%	50%	Durante el año 2026 se gestionaron los procesos amparados con recurso de inversión, relacionados con la vinculación de 17 contratistas para las Direcciones adscritas a la Delegatura así: 11 Jurídicos + 4 Financieros + 2 Técnicos.	[redacted]	No aplica
	- Promover la adopción de prácticas empresariales, responsables y sostenibles que contribuyan al desarrollo social, ambiental y económico en las empresas y los diferentes grupos de interés		No. Actividades ejecutadas / No. Actividades programadas	01/01/2026 - 31/12/2026	Gestionar los proyectos estratégicos a cargo de la DIAFE: * Estrategia de Supervisión para Sociedades de Intermediación Financiera no Bancaria (SIFNB) IV fase. * Robustecimiento del uso de la inteligencia artificial a través del Tesauro: Buscador inteligente de la jurisprudencia y doctrina de la Supersociedades	25%	50%	50%	*** Estrategia de supervisión para Sociedades de Intermediación Financiera No Bancaria (SIFNB)** Durante el período se avanzó en la elaboración, revisión y ajuste de instrumentos técnicos y normativos para las sociedades supervisadas por IAFE. Se finalizó la estructura de los anexos en Excel y la parametrización de formularios CRICE para cuatro sociedades, incorporando observaciones de la Dirección de Información Empresarial y Estudios Económicos y Contables y remitiendo los documentos para firma y publicación. Asimismo, se continuó la validación de la nueva estructura de informes XBRL (IRE) y la elaboración de sus respectivas guías técnicas, actualmente en etapa de revisión final para publicación. Adicionalmente, se revisó y ajustó la Guía de Orientación Técnica de la CBC para sociedades Multinivel y se avanzó en la construcción de la guía para sociedades de Libranzas. En materia normativa, se amplió el análisis para la actualización de la política de supervisión mediante un ejercicio comparativo entre la Circular Externa 100-000005 de 2021, la Circular Básica Jurídica y la Circular Básica Contable, elaborando conclusiones y recomendaciones de alineación normativa. Finalmente, se dio inicio a las actividades para la implementación de la Circular Básica Contable y la Circular Básica Jurídica en formato interactivo, registrándose una mínima desviación por la fecha de publicación de las circulares. También se programó una jornada de capacitación sobre la CBC y los informes SIRE dirigida a las cuatro sociedades supervisadas por IAFE, prevista para el 24 de julio de 2026. *** TESAURO: Buscador inteligente de la jurisprudencia y doctrina de la Supersociedades** Se elaboraron tres (3) fichas de análisis integrado, las cuales fueron incorporadas en la matriz de análisis del Proyecto Tesauro. De estas, una (1) corresponde a la línea de investigaciones por captación no autorizada y dos (2) corresponden a la línea de Supervisión de Asuntos Financieros Especiales. El diligenciamiento de las fichas incluyó la identificación de los datos generales de cada decisión, el tema y subtema correspondientes, los problemas jurídicos, las tesis o criterios relevantes, los fundamentos principales de la decisión, las fuentes legales y jurisprudenciales aplicables, así como la asignación de filtros y descriptores conforme al catálogo vigente. Posteriormente, la información fue trasladada a la matriz de análisis con el fin de asegurar trazabilidad, facilitar la comparación entre decisiones y mantener actualizada la base de conocimiento del proyecto. Adicionalmente, en el marco de este objetivo se recibió una (1) ficha de análisis elaborada por una contratista del Grupo de Intervención Judicial, correspondiente a la Resolución No. 0564 de 2026 de la Superintendencia Financiera de Colombia, cuya revisión formal quedó prevista para el mes de julio.	https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/OAP_Docs/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2fsites%2fOAP_Docs%2fDocumentos%20compartidos%2fA%c3%81o_2026%2f01_PlaneacionEstrategica[Institucional%2f02_EDT%2f04_Delegatura_IAFE&viewid=7782e4ab-86bf-46e2-b272-ffe0ac0c7e2d&xsdata=MDV8MDJ8QUFsZGFuYUBTVVBFUlNPQ0IFREFERVMuR09WLkNPfGQxOTU5Nzc3MjAzZTRkNjhlMWMxMDhkZTk0YzM0YmJkNjQ2NDdhNDgzMGUxOTZhNGRlMGZmfDB8MHw2MzkxMTE3ODIwNDQ3MjkyNzI8VW5rbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeVRXVXNJbFlpT2lJd0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWlPaUpYYVc0ekp5SXNJaGZPSWpaaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlqb3lmUT09fDB8fHw%3d&sdata=K1BkaDFkR0paNnMrdzIxcHhqRnkwemswbjFoMHBFViBLZE94cUx1YzRIMDU%3d	No aplica
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		% de cumplimiento de la métrica del indicador	01/01/2026 - 31/12/2026	Gestionar los indicadores estratégicos a cargo de la Delegatura: -Reducción de tiempos para la aprobación del inventario en los procesos de intervención. -Reducción de tiempos en las investigaciones por captación no autorizada.	25%	50%	50%	**Gestionar los indicadores estratégicos a cargo de la Delegatura:** **-Reducción de tiempos para la aprobación del inventario en los procesos de intervención**. Medir el tiempo para la aprobación del inventario inicial en los procesos de intervención, es el tiempo promedio observado en días desde el inicio del proceso hasta la aprobación del inventario inicial, para el periodo de medición, este se debe cumplir en 210 días hábiles. **-Reducción de tiempos en las investigaciones por captación no autorizada.** es el tiempo promedio observado en días hábiles que transcurre desde la asignación de la investigación al servidor del grupo, hasta el cierre de la investigación en el periodo de medición. este se debe cumplir en 1100 días hábiles.	https://supersociedades365.sharepoint.com/:f:/r/sites/OAP_Docs/Documentos%20compartidos/A%c3%81o_2026/01_PlaneacionEstrategica[Institucional/03_IndicadoresEstrategicos/04_DIAFE?csf=1&web=1&e=aQctbB	No aplica
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 - 31/12/2026	Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia	5%	30%	30%	En el marco del proyecto estratégico "Dinamización del conocimiento y la innovación" se ha adelantado el proceso de consolidación y validación de información insumo para la red de conocimiento de la dependencia.	1. Link donde reposa la información. https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/camiloba_supersociedades_gov_co/IgCeeBGJmW3vRZhgX4dQeBuBAbfHsQJ5BLZgQtuuuHQ2k?e=aabJFW&xsdata=MDV8MDJ8QUFsZGFuYUBTVVBFUlNPQ0IFREFERVMuR09WLkNPfDE4NDVkYTkzNGJ4ODQ4NDRlMmQ2MDhkZWUxYzI1NDI1fDZiZTk0YzM0YmJkNjQ2NDdhNDgzMGUxOTZhNGRlMGZmfDB8MHw2MzkxOTY0MjE5MDc5Nzc2OTY8VW5rbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFlpT2lJd0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWlPaUpYYVc0ekp5SXNJaGZPSWpaaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlqb3lmUT09fDB8fHw%3d&sdata=a0lRbMHdGM09LdzVKMk5Hd2xlUVI5JdmpWYlTdHgrSnNaRk1uKy1tb1Y6bz0%3d	Se han adelantado las actividades previstas
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 Publico 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 - 31/12/2026	Adelantar la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses) y participar activametne en las secciones programadas para vigencia	10%	30%	30%	Se parctipo en las actividades * Taller integridad en acción con gerentes públicos * Charla reputación publica: coherencia que genera confianza * Aplicación de evaluación de la política de integridad	https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/GDTH/Politica%20Integridad/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FGDTH%2FPolitica%20Integridad%2F2026%2FPolitica%20de%20Integridad%2FAcuerdos%20de%20gesti%C3%B3n%20%28Evidencias%20Construcci%C3%B3n%20Integridad%29&p=true&ga=1	No aplica
					Promover la participacion de un miembro de la Delegatura, Intendencias regionales o Direcciones para la consolidacion del Plan de Gestores de Integridad 2026				No aplica, La actividad quedó programada para el segundo semestre del año 2026		
					Participar activamente en la Evaluacion de la apropiación de la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)				Se participó activamente en las capacitaciones sobre integridad pública		
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 - 31/12/2026	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	10%	30%	30%	Durante el primer semestre de 2026 se realizó la revisión y análisis de la gestión 2025, identificando resultados, buenas prácticas y oportunidades de mejora. Asimismo, se fortaleció la articulación institucional mediante la socialización del plan de trabajo con actores clave. Se integró la mirada técnica de procesos transversales para definir conductas clave del modelo y se diseñó y validó un instrumento de medición de apropiación cultural. Finalmente, el análisis diagnóstico permitió priorizar equipos y componentes culturales críticos que orientan la intervención 2026.	https://supersociedades365.sharepoint.com/:f:/s/PTH/IgB8e21e60NcR6gYA_xvkZtOAQ99aeG_edbJctJozpJk?e=JXimIf&xsdata=MDV8MDJ8QUFsZGFuYUBTVVBFUlNPQ0IFREFERVMuR09WLkNPfDlmZGVhYzg0ZWJhMzRhNWIzM2M3MDhkZWUxYmVhODQyfDZlZTk0YzM0YmJkNjQ2NDdhNDgzMGUxOTZhNGRlMGZmfDB8MHw2MzkxOTY0MDYxNTAyOTZ8VW5rbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFlpT2lJd0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWlPaUpYYVc0ekp5SXNJaGZPSWpaaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlqb3lmUT09fDB8fHw%3d&sdata=cjVoV2cyUElBTEhOTkV5MJJBNExhU05CZjFNcGlDeEpjeiJMMnhId05aRT0%3d	No aplica
					Promover los espacios de intervencion de Clima y cultura laboral de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta GPTW 2026						
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 - 31/12/2026	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% 90%	30%	30%	Se prevé fortalecer las competencias del liderazgo transformacional mediante la integración de aportes de procesos transversales, orientados a promover conductas alineadas con la cultura organizacional. Asimismo, se avanzó en el diseño y aplicación de instrumentos para la medición del clima organizacional, facilitando la identificación de prioridades de intervención en 2026	https://supersociedades365.sharepoint.com/:f:/s/PTH/IgDKI-YiWr2SQ65XYVuDTifuAZCU5rzQIOp7HNEEqqIwZnY?e=DpxUmd&xsdata=MDV8MDJ8QUFsZGFuYUBTVVBFUlNPQGlFREFERVMuR09WLkNPIDlmZGVhYzg0ZWJhMzRlNWIzM2M3MDhkZWUxYmY5NGQzNDdlNDgzMGUxOTZhNGRlMGZmfDB8MHw2MzkxOTYyMDYxNDMyODAwNzV8VW5rbm93bnxuV0ZwYkdac2IzZDhietpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFipT2lJd0xqQXVNREF3TUNJs0lsQWlPaUpYYVc0ek1pSXNJa0ZPSWxkVUlqb3ImUT09fDB8fHw%3d&sdata=eVJXZktSa24xRWM0ckZyY212dlBWUXF4RDZsZkMra0I9USXZpTh1JYXIKUT0%3d	No aplica
Total						**100%**					

FECHA	15/07/2026
VIGENCIA	01/01/2026 - 31/12/2026

Firma del superior jerárquico
Nini Johanna Castañeda Quintero
Superintendente de Sociedades (e)

Firma del Gerente Público
Claudia Eugenia Sánchez Vergel
Superintendente Delegada de Intervención y Asuntos Financieros Especiales

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)