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	Cumplimiento 100% del plan de acción, proyecto de inversión, plan, programa, portafolio, entre otros. (Del área que lidera)	Recursos Ejecutados la Intendencia Regional / Recursos Asignados a la Intendencia Regional	01/01/2026 - 31/12/2026	Realizar las gestiones necesarias para ejecutar satisfactoriamente los contratos de insolvencia Y AES , asignadas a la Intendencia Regional. (3 Insolvencia + 1 AES	5%	50%	50%	Se realizo la ejecucion de los 4 contratos Dos Juridos y Dos contables 100% para el Segundo semestre del 2025	Evidencias Contratos.	Se realizo la ejecucion de los 4 contratos Dos Juridos y Dos contables 100% para el Segundo semestre del 202 (Cumplidos y memorandos de supervision de contratos) junto son su supervision.
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		Sumatoria % de cumplimiento de cada indicador estratégico * 100 total de indicadoresestratégicos selecionado en el acuerdo		Gestionar el Indicadores Estratégico en el que la Intendencia Regional participa: "Empresas que continuan en ejecución del acuerdo de reorganización" "Respuesta en la admisión a procesos de reorganización" "Respuesta en la admisión a procesos de Liquidación" "Gestión del trámite del proceso de Reorganización" "Gestión de procesos de liquidación"	35%	50% 50% 50%	50% 50% 50%	* Empresas que continuan en ejecución del acuerdo de reorganización: En el segundo semestre se observa en promedio 98 días desde la fecha de la solicitud de la reforma o el Auto de requerimiento por incumplimiento, hasta la fecha del auto de convocatoria de la audiencia. * Respuesta en la admisión a procesos de reorganización: En el segundo semestre se observa tiempo promedio de respuesta a admision a reorganizacion 115 días, desde la solicitud hasta el auto admite / rechaza * Respuesta en la admisión a procesos de Liquidación: En el segundo semestre se observa tiempo promedio de respuesta a admision a reorganizacion 109 dias, desde la solicitud hasta el auto admite / rechaza * Gestión del trámite del proceso de Reorganización: En el segundo semestre se observa 104 cambios de etapa en procesos de Reorganización, para un total en el año 2025 de 147/100 * Gestión de procesos de liquidación: En el segundo semestre se observa 54 cambios de etapa en procesos de Liquidación, para un totak en el año 2025 de 85/70	Evidencias, indicadores	INDICADORES ESTRATEGICOS Empresas que continuan en ejecuciónn del acuerdo de reorganización302 Respuesta en la admisión a procesos de reorganizaciónSe atendieron 62 solictudes de admisión a procesos de reorganización con un promedio de 102 días de la solicitud de admision hsta el pronunciamiento definitivo (Admisión / Rechazo). La meta es 110 días en promedio, por lo cual el cumplimiento es del 100% Respuesta en la admisión a procesos de liquidaciónSe atendieron 20 solictudes de admisión a procesos de reorganización con un promedio de 81 días de la solicitud de admision hsta el pronunciamiento definitivo (Admisión / Rechazo). La meta es 110 días en promedio, por lo cual el cumplimiento es del 100% Gestión del trámite de los procesos de reorganizaciónSe ha realizado 106 cambios de etapas en los procesos de reorganización en el primer semestre. La meta del año son 110 cambios de etapa, por lo cual tenemos un cumplimiento acumulado de 96,4% de la meta a Diciembre Gestión de procesos de liquidaciónSe ha realizado 48 cambios de etapas en los procesos de liquidación en el primer semestre. La meta del año son 70 cambios de etapa, por lo cual tenemos un cumplimiento acumulado de 68,6% de la meta a Diciembre Ejecutar eel Indicaddor Gestión een el que la Intendencia Regional participa * Actos Administrativos de cada etapa de PAS notificados"En el primer semestre se han realizado 299 notificaciones de actos administrativos en los términos definidos. Cumplimiento del 100%
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		Número de actos administrativos notificados * 100 Número de actos admnistrativos por notificar		Ejecutar el Indicador Gestión en el que la Intendencia Regional participa: "Actos administrativos de cada etapa del PAS notificados	10%	50%	50%	.237 actos administrativos notificados de un total de 237actos administrativos proferidos	Evidencias ACS C IVC	Se realizo la notificacin de 237 actos administrativos proferidos en el primer semestre del 2026.
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		Número de actos administrativos notificados * 100 Número de actos admnistrativos por notifica		Ejecutar el Indicador de Gestión que reporta la Intendencia Regional en el Proceso de Investigaciones Administrativas: "Solicitudes de medidas administrativas atendidas"	10%	50%	50%	24 solicitudes de investigación administrativa, las cuales han sido atendidas en un 100% conforme a los tiempos de los radicados que presentan los solicitantes.		Se atendieron 24 solicitudes de investigaciones administrativas, con forme a los tiempos de los radicados se cumplico con el 100%
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.	Evidencias	Se han adelantado las actividades previstas.
			Actividades desarrolladas / Actividades programadas		Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia				Se adelanta la validación de los inventarios de conocimiento tácito que fueron recibidos en el marco de las actividades del precitado proyecto.		
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 de los integrantes del grupo a cargo, 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)	10%	50%	50%	•Taller Integridad en Acción, Charla Reputación Pública y firma del Pacto por la Integridad, realizada en el marco de la celebración del Día del Servidor Público.	Evidencias	•Taller Integridad en Acción, Charla Reputación Pública y firma del Pacto por la Integridad, realizada en el marco de la celebración del Día del Servidor Público.
					Evaluar la apropiación de la política de integridad (valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)						
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.	Articulacion de Procesos (Clima-cultura) 2025	NINGUNA
					Promover los espacios de intervención 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 al 31/12/2026	Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo, mediante la plataforma CESS.	10%	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.	Apropiacion cultural gestion 2026	NINGUNA
					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						
Total						**95%**					

FECHA	14 de julio del 2026
VIGENCIA	01/01/2026 - 31/12/2026

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

Firma del gerente público
Janeth Mireya Cruz Gutiérrez
Intendente Regional de Zona sur

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)