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	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	No. de autos proferidos * 100% No. de decisiones programadas	01/01/2025 - 31/12/2026	Gestionar los indicadores de gestión a cargo del área: Eficiencia en el número de procesos gestionados	60%	50%	50%	En respaldo a la gestión realizada por el área, se anexan las actas del grupo primario, donde se documenta el avance frente a los indicadores de gestión definidos, en concordancia con los objetivos institucionales.	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/ycalderonf_supersociedades_gov_co/IgA3TKVWeRFFRreHGAGkIlwSAeANpn9jnQM1V-L0HxIhKiE?e=tzbSnx	
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"	Numero de servidores públicos que diligenciaron el formato o herramienta de captura de conocimiento tácito / Número de servidores públicos adscritos al equipo de trabajo * 100.	01/01/2026 - 31/12/2026	Socialización del diligenciamiento del formato o herramienta de captura de conocimiento tácito.	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/camilopba_supersociedades_gov_co/IgCeeBGJmW3yRZhgX4dQeBuBAbfHsOjJ5BLZgQtuuuHQJ2k?e=sabjFW&xsdata=MDV8MDJ8VkNhbGRlcm9uRkBzdXBlcnNvY2llZGFkZXMuZ292LmNvfGI0ZTBkODNkODM1ZjRiYzMyMWU3MDhkZWU3NWMwMDE5fDZlZTk0YzM0YmJkNjQ2NDdhNDgzMGUxOTZhNGRiMGZmfDB8MHw2MzkyMDI1Nzk2MTgyMzMyNTJ8VkFSbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFIpT2IJd0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWiPaUpYYVc0ek1pSXNJa0ZPSWpvaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlqb3lmUT09fDB8fw%3d&sdata=VGhTRUdhdm9nMmUzWDloU2JvZFBGRkk4TTRkVWFJVzZhNW1rVG1XaTZYaz0%3d	
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 en las cuales participaron / 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 - Promover la participacion de un miembro de la Delegatura, Intendencias regionales o Direcciones para la consolidacion del Plan de Gestores de Integridad 2026 - Participar activamente en la Evaluacion de la apropiación de la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)	10%	30%	30%	Taller Integridad en Acción. Charla Reputación Pública y firma del Pacto por la Integridad	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/ycalderonf_supersociedades_gov_co/IgAFhuERxfeJTqdQkqLz1kQgAWMJX555ydL9EN17G56S3a8?e=8Y4GPE	
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. 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%	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_vvkZtQAQ99daeG-eidbJ-ctJozp3k?e=3Xim1F&xsdata=MDV8MDJ8VkNhbGRlcm9uRkBzdXBlcnNvY2llZGFkZXMuZ292LmNvfDNiYzA2NzBmMzdhODQ3N2YwMjk0MDhkZWU4MDY2MTgwfDZlZTk0YzM0YmJkNjQ2NDdhNDgzMGUxOTZhNGRiMGZmfDB8MHw2MzkyMDMzMTEyNjU3Nyk4NzV8VW5rbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFIpT2IJd0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWiPaUpYYVc0ek1pSXNJa0ZPSWpvaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlqb3lmUT09fDB8fHw%3d&sdata=UVpiNEF5NJJyUUVCWTVkWTlKS1RqN05HRDZXZFRUaGVLY3VtZyswM1NaQT0%3d	
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%	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-YiWr2SQ65XYVUDTifuAZCU5rzQlOp7HNEEqqIwZnY?e=DpxUmd&xsdata=MDV8MDJ8VkNhbGRlcm9uRkBzdXBlcnNvY2llZGFkZXMuZ292LmNvfDNiYzA2NzBmMzdhODQ3N2YwMjk0MDhkZWU4MDY2MTgwfDZlZTk0YzM0YmJkNjQ2NDdhNDgzMGUxOTZhNGRiMGZmfDB8MHw2MzkyMDMzMTEyNjU3OTgzMDJ8VkFSbm93bnxUV0ZwYkdac2IzZDhleUpGYlhCMGVVMWhjR2tpT25SeWRXVXNJbFIpT2IJd0xqQXVNREF3TUNJc0lsQWiPaUpYYVc0ek1pSXNJa0ZPSWpvaVRXRnBiQ0lzSWxkVUlqb3lmUT09fDB8fHw%3d&sdata=empjZ013US91TDJPTlZEanV0TG51YW51NEN2eE5ibm9WMjZRalUzbXZUOD0%3d	
Total						100%					

FECHA	7/07/2026
VIGENCIA	01/01/2026 - 31/12/2026

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

Firma del gerente público
Jesús Manuel López Celedón
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)