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	- 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	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	Recursos Ejecutados la Intendencia Regional / Recursos Asignados a la Intendencia Regional	01/01/2026 al 31/12/2026	Realizar las gestiones necesarias para ejecutar satisfactoriamente los contratos de insolvencia y AES , asignadas a la Intendencia Regional. (2 Insolvencia + 1 AES)	60%	50%	50%	Seguimiento a la ejecución de dos contratos de insolvencia y uno de AES, según los estipulado en los mismos	contratos_2026	Se han realizado las actividades previstas.
			Sumatoria % de cumplimiento de cada indicador estratégico / total de indicadoresestratégicos selecionado en el acuerdo * 100		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"				Reporte de indicadores estratégicos y de gestion 100%	Intranet - Oficina Asesora de Planeación - Documentos - Documentos - 05_Insolvencia - Todos los documentos Intranet - Oficina Asesora de Planeación - Documentos - Documentos - 11_RecuperaciónEmpresarial - Todos los documentos Intranet - Oficina Asesora de Planeación - Documentos - Documentos - 12_LiquidaciónJudicial - Todos los documentos	Se ha realizado las actividades previstas
			Número de actos administrativos notificados/ Número de actos admnistrativos por notificar * 100		Ejecutar el Indicador Gestión en el que la Intendencia Regional participa: "Actos administrativos de cada etapa del PAS notificados				Actos administrativos asignados notificados en el 100%	02_HV_Indicador_Notificaciones.xlsx	Se ha realizado las actividades previstas
			Nº de solicitudes de investigación atendidas en el periodo evaluado_ * 100% Nº de solicitudes de investigación recibidas que se deben atender en el periodo evaluado		Ejecutar el Indicador de Gestión que reporta la Intendencia Regional en el Proceso de Investigaciones Administrativas: "Solicitudes de medidas administrativas atendidas"				Solicitudes de investigación administrativa tramitadas en el 100%	Ind_Investigaciones_2026_AES_DIAFE OBSOLETOO.xlsx	Se ha realizado las actividades previstas
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"	(Número de servidores públicos que diligenciaron el formato o herramienta de captura de conocimento tácito	01/01/2026 al 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 Evidencias	Se han adelantado las actividades previstas.
			Número de servidores públicos adscritos al equipo de trabajo) * 100.		Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia	5%	30%	30%	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 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 al 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, realizada en el marco de la celebración del Día del Servidor Público.	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/patriciag_supersociedades_gov_co/IgDJrRtbbB4lT5rD711qEWcPAcQBt3qFCPNeBdzkl6LecF4?e=eu98sz	Se han adelantado las actividades previstas.
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	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.	Articulacion de Procesos (Clima-cult	Se han adelantado las actividades previstas.

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. 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.	Articulacion de Procesos (Clima-cult	Se han adelantado las actividades previstas.
Total						**100%**					

FECHA	10/07/2026
VIGENCIA	01/01/2026 al 31/12/2026

Firma del superior jerárquico
NINI JOHANNA CASTAÑEDA QUINTERO
Superintendente de Sociedades (e)

Firma del gerente público
LUIS FERNANDO RIVERA SUÁREZ
Intendente Regional de la Zona del Eje Cafetero

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)