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 - Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional - 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.	Monto ejecutado (compromiso) Monto apropiado al área Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades programadas Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades Programadas	01/01/2026 al 29/05/2026	Gestionar los procesos amparados con recursos de inversión a cargo de la Delegatura, para los siguientes contratos: - Dirección de Supervisión de Cámaras de Comercio y sus Registros Públicos: nueve contratistas (6 jurídicos + 2 financiero). Gestionar el proyecto estratégico en el cual participa la Delegatura de Supervisión Societaria: Robustecimiento del uso de la Inteligencia Artificial a través del Tesauro" (buscador inteligente de la jurisprudencia y doctrina jurídica de la Superintendencia). Gestionar los indicadores estratégicos a cargo de la Delegatura de Supervisión Societaria: - Promoción de la formalización empresarial en las regiones. - Divulgación de buenas prácticas de gobierno corporativo.	60%	8,4% 8,4% 8,4%	8,4% 8,4% 8,4%	Se hizo el seguimiento a cada uno de los contratistas adscritos a la Dirección a través de los cumplidos generados mes a mes para la vigencia 2026 hasta el mes de abril. Desde la Dirección de Supervisión de Cámaras de Comercio se participa en con el fortalecimiento de la herramienta TESAURO, con la finalidad de incluir en la misma las resoluciones que se profieren en torno a los recursos de apelación en contra de los actos de registros públicos que profieren las cámaras de comercio. Durante la vigencia 2026, se estableció el documento (I) Criterios y Pautas para elaborar las fichas, se adoptó (II) el Índice Temático, que tiene por objeto servir como delimitador y unificador conceptual de la ficha, en cuanto al En mayo de 2026, el Grupo de Formalización a Comerciantes realizó un requerimiento a las Cámaras de Comercio, en el marco de las funciones de seguimiento establecidas por la normativa vigente, solicitando información sobre las actividades programadas para la vigencia 2026 en materia de formalización, fortalecimiento e innovación empresarial. En respuesta, las Cámaras de Comercio remitieron el cronograma correspondiente, incluyendo la descripción de las actividades, fechas, horarios, público objetivo y número estimado de	https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/msteams_a1d739_498324/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fmsteams%5Fa1d739%5F498324%2FDocumentos%20compartidos%2FGeneral%2F00%2E%20CONTRATISTAS%2FCUMPLIDOS%20CONTRATISTAS%202026&p=true&ga=1 https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/msteams_a1d739_498324/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fmsteams%5Fa1d739%5F498324%2FDocumentos%20compartidos%2FGeneral%2F00%2E%20CONTRATISTAS%2FPROYECTO%20TESAURO&p=true&ga=1 https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/msteams_a1d739_498324/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fmsteams%5Fa1d739%5F498324%2FDocumentos%20compartidos%2FGeneral%2F00%2E%20CONTRATISTAS%2FFORMALIZACI%C3%93N%20Y%20BUENAS%20PRACTICAS%20GOBCORP&p=true&ga=1	
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 Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 29/05/2026	Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia	5% 5%	5% 5%	5% 5%	En el marco del proyecto estratégico "Dinamización del conocimiento y la innovación" se ha iniciado el proceso de consolidación y validación de información insumo para la red de conocimiento 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.	https://supersociedades365-my.sharepoint.com/personal/camiloba_supersociedades_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fcamiloba%5Fsupersociedades%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2F02%2E%20Secretar%C3%ADa%20General%20%2D%20Supersociedades%2F02%2E%20Institucional%2F02%2E%20A%C3%B1o%202026%2F04%2E%20Acuerdos%20de%20Gesti%C3%B3n&ct=1780503325086&or=OWA%2DNT%2DMail&cid=78d169b0%2D78da%2Daf8f%2D4361%2D8c420c5dd8cc&ga=1&LOF=1	
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 29/05/2026	- 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%	5%	5%	El 23 de junio se llevó a cabo la "Sesión Gerentes Públicos: Taller Integridad en Acción", y el 26 de junio la "Charla Reputación Pública: Coherencia que genera confianza". Ambas actividades hacen parte del pilar Construcción de Integridad Taller Integridad en Acción. Charla Reputación Pública y firma del Pacto por la Integridad, realizada en el marco de la celebración del Dia del Servidor Público. Evaluación de código de Integridad	https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/IVC/OBJETIVOS%202025/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FIVC%2FOBJETIVOS%202025%2FGERENTES%20PUBLICOS%2FSEGUIMIENTO%20JUNIO%2030%202026%2FMARIANA%20GARZON%2FEVIDENCIAS&viewid=f6b49a58%2De945%2D43a0%2D8be2%2D9f99ccee47ed https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/IVC/OBJETIVOS%202025/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FIVC%2FOBJETIVOS%202025%2FGERENTES%20PUBLICOS%2FSEGUIMIENTO%20JUNIO%2030%202026%2FMARIANA%20GARZON%2FEVIDENCIAS&viewid=f6b49a58%2De945%2D43a0%2D8be2%2D9f99ccee47ed	
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 29/05/2026	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 intervencion de Clima y cultura laboral de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta GPTW 2026	10%	5%	5%	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/sites/PTH/Gestin%20y%20calidad/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FPTH%2FGestin%20y%20calidad%2FArticulacion%20de%20Procesos%20%28Clima%2Dcultura%29%202025&p=true&ga=1&LOF=1	Ninguna
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 29/05/2026	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%	5%	5%	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/sites/PTH/Gestin%20y%20calidad/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FPTH%2FGestin%20y%20calidad%2FArticulacion%20de%20Procesos%20%28Clima%2Dcultura%29%202025&p=true&ga=1&LOF=1	Ninguna
Total						100%					

FECHA	29/05/2026
VIGENCIA	2026

Firma del Superior Jerárquico
Nini Johanna Castañeda Quintero
Superintendente de Sociedades (e)

Firma del Gerente Público
Mariana Garzón Duque
Delegada de Supervisión Societaria

El porcentaje de cumplimiento asignado para el primer semestre fue calculado de manera proporcional al período en que el actual gerente público ejerció sus funciones, considerando que el cargo fue desempeñado por otra persona entre el 1 de enero de 2026 y el 29 de mayo de 2026.

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)