

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-FM-025
		Fecha: 28/10/2025
		Versión: 005
	FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN	Clasificación de la Información: Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales						
No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado
Avance						
					% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
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 en la planeación estratégica institucional.	Monto ejecutado (compromiso) Monto apropiado al área	01/06/2026 al 31/12/2026	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).	8,4%
	Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades programadas		Gestionar el proyecto estratégico en el cual participa la Delegatura de Supervisión Societaria: Robustecimiento del uso de la Inteligencia Artificial a través del "Tesauro" (buscarador inteligente de la jurisprudencia y doctrina jurídica de la Supersociedades).		60%	
	Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades Programadas		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.		8,4%	
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	01/06/2026 al 31/12/2026	Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia	5%
			Actividades desarrolladas / Actividades programadas		Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia	5%
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 Público 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	01/06/2026 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 activamethe en las secciones programadas para vigencia - Promover la participación de un miembro de la Delegatura, Intendencias regionales o Direcciones para la consolidación del Plan de Gestores de Integridad 2026 - Participar activamente en la Evaluación de la apropiación de la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)	5% 10%
						70%
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	01/06/2026 al 31/12/2026	Promover los espacios de intervención de Clima y cultura laboral de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta GPTW 2026	10%	5%	70%
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	01/06/2026 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%	5%	70%
Total								
				El porcentaje de cumplimiento asignado para el primer semestre fue calculado de manera proporcional al periodo 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.		Firma del Superior Jefe Nini Johanna Castañeda Quintero Superintendente de Sociedades (e)		
FECHA				23/06/2026		Firma del Gerente Público Mariana Garzón Duque Delegada de Supervisión Societaria		
VIGENCIA				2026				

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)