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	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	Monto ejecutado (compromiso) Monto apropiado al área	01/01/2026 al 31/12/2026	Gestionar los procesos amparados con recursos de inversión a cargo de la Dirección	10%	50%	50%	Durante el primer semestre, se recibieron y verificaron los informes mensuales de actividades, y se expidieron los cumplidos correspondientes de los contratos bajo la responsabilidad de la Dirección y de la coordinación adscrita a esta.	Gedess - Secop II	
	- Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional		N° Actividades ejecutadas N° Actividades programadas		Gestionar los proyectos estratégicos en los que participa el área: - Robustecimiento del uso de la inteligencia artificial a través del Tesauro: buscador inteligente de la jurisprudencia y doctrina jurídica de la Supersociedades	10%	50%	50%	Se enviaron, a través de correo electrónico, las providencias con relevancia jurisprudencial a la asesora líder del proyecto, con el fin de apoyar el desarrollo de las actividades y análisis correspondientes.	Outlook	
	- Facilitar la experiencia de los usuarios frente a los servicios que presta la Entidad		Procesos con auto de convocatoria a audiencia de confirmación del acuerdo Procesos iniciados antes del 1° de enero de 2025.		Gestionar los Planes de Acción Institucionales a cargo del área: - Descongestion del proceso de reorganización de la Dirección	40%	50%	50%	Se realizó seguimiento permanente al trámite de los procesos de reorganización, impulsando las actuaciones requeridas para contribuir a la descongestión y al cumplimiento oportuno de las metas definidas para el área.	https://supersociedades365.sharepoint.com/sites/OAP_Docs/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FOAP%5FDocs%2FDocumentos%20compartidos%2FA%C3%B1o%5F2026%2F01%5FPlaneacionEstrategicaInstitucional%2F03%5FIndicadoresEstrategicos%2F05%5FInsolvencia&viewid=7782e4ab%2D86bf%2D46e2%2Db272%2Dffe0ac0c7e2d	
			Avance en los cambios de etapa de todos los procesos Meta definida para el periodo evaluado		Gestionar los Indicadores Estratégicos a cargo del área: - Gestión de procesos de reorganización de la Dirección				Se desarrollaron las actividades de apoyo y seguimiento a los procesos de reorganización a cargo de la Dirección, garantizando una gestión eficiente y el cumplimiento integral de los objetivos establecidos durante el primer semestre.		
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 al 31/12/2026	Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia	5%	30%	30%	Se adelantó la segunda etapa del proceso de captura de conocimiento tácito prevista para el segundo semestre de 2025, como insumo en la creación de inventarios de conocimiento a consolidar en el marco del proyecto estratégico "Dinamización del Conocimiento y la Innovación".	1. Link donde reposa la información de la captura y validación de conocimiento tácito, en el marco del proyecto estratégico.	Se inició la validación de los inventarios de conocimiento tácito que fueron recibidos en el marco de las actividades del precitado proyecto
			Actividades desarrolladas / Actividades programadas		Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia	5%	30%	30%	Se adelantó la validación de los inventarios de conocimiento tácito que fueron recibidos en el marco de las actividades del precitado proyecto.	04. Acuerdos de Gestión	
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%	0%	Actividad a realizar en el segundo semestre		
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 intervencion 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-cultura) 2025	
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.	Apropiación cultural gestión 2026	
Total						**100%**					

FECHA	16/07/2026
VIGENCIA	2026

Firma del superior jerárquico
Santiago Londoño Correa
Superintendente Delegado de Procedimientos de Insolvencia

Firma del gerente público
Yeimy Adriana Baracaldo Nemeguen
Directora de Procesos de Reorganización II

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)