



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES



GOBIERNO DE COLOMBIA



REPORTE *de* SOSTENIBILIDAD 2020- 2022





Billy Escobar Pérez

Superintendente de Sociedades

Nicolás Martínez Devia

Secretario General

María Eugenia Salinas García

Asesora – Secretaría General

Aldemar Mendoza Cubillos

Coordinador Grupo de Relación Estado Ciudadano

Sandra Mayerli Ruiz Moreno

Funcionaria Grupo de Relación Estado Ciudadano

Andrés Felipe González Rosero

Funcionario Grupo de Relación Estado Ciudadano

Angie Paola Herrera Candro

Funcionaria Grupo de Relación Estado Ciudadano

Hangie Katheryne Hernández Jiménez

Practicante Grupo de Relación Estado Ciudadano

Fotografía

Área de Comunicaciones de la Superintendencia de Sociedades

Bogotá D.C., abril de 2023

TABLA DE CONTENIDO

CONTENIDOS GENERALES

*LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE
PRESENTACIÓN DE INFORMES*

ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

GOBERNANZA

ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

CONTENIDOS TEMÁTICOS

DIMENSIÓN ECONÓMICA

DIMENSIÓN AMBIENTAL

DIMENSIÓN SOCIAL

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Pág. 6

Pág. 7

Pág. 12

Pág. 25

Pág. 30

Pág. 40

Pág. 45

Pág. 53

Pág. 89

Pág. 105

Pág. 131



Carta

DEL SUPERINTENDENTE DE SOCIEDADES



CARTA DEL SUPERINTENDENTE DE SOCIEDADES

La Superintendencia de Sociedades, presenta el quinto reporte de sostenibilidad, correspondiente al periodo 2020 – 2022; a través del cual, se destaca la importancia del desarrollo sostenible para nuestra organización, así como las diferentes estrategias desarrolladas en los aspectos económicos, sociales y ambientales.

Este ejercicio de reporte, constituye un mecanismo de rendición de cuentas, mediante el cual tenemos la oportunidad de mostrar las acciones adelantadas por la Entidad, en temas y asuntos de relevancia para nuestros grupos de interés y la sociedad en general.

En atención al compromiso adquirido por esta Superintendencia, al adherirnos al Pacto Global de las Naciones Unidas desde el año 2008, este informe corresponde al comunicado de progreso (CoP), que presentamos de manera periódica y donde registramos nuestras políticas, iniciativas y buenas prácticas, en el marco de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Nuestro reporte de sostenibilidad se elaboró utilizando como referencia los estándares GRI (Global Reporting Initiative), y se divide en dos (2) grandes secciones: Una primera sección de contenidos generales, en la cual hacemos una descripción de la Entidad, sus funciones y actividades, su estructura de gobernanza y sus estrategias y políticas, entre otros aspectos. La segunda sección, presenta la información de la gestión de los diferentes asuntos de responsabilidad social, enmarcados en las dimensiones económica, ambiental y social.

En la dimensión económica, queremos resaltar las medidas que fueron tomadas por la Entidad, como consecuencia de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, generada por la propagación del virus COVID-19. Estas medidas, permitieron dar soluciones efectivas a los empresarios y a sus acreedores afectados por la pandemia. Igualmente, se hace una exposición de los diferentes ejes temáticos, definidos por la Entidad para desarrollar sus funciones misionales, por medio del cual se buscó impactar positivamente el tejido empresarial.

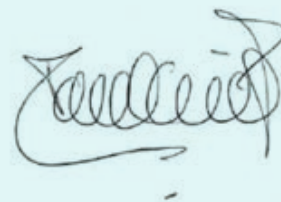
En la dimensión ambiental, se presentan las iniciativas que se adelantaron para mitigar los impactos generados por nuestras actividades diarias, destacando el informe de medición de la huella de carbono del año 2021, que permitió tener un panorama claro para implementar las estrategias de compensación.

En la dimensión social describimos las diferentes acciones que realizó la Entidad y que han permitido el fortalecimiento en temas de bienestar para nuestros colaboradores y usuarios, haciendo hincapié en los contenidos relacionados con derechos humanos, ética, integridad e igualdad de oportunidades, entre otros.

Asimismo, se resalta uno de los logros más relevantes durante este periodo: la certificación de la Entidad como Empresa Familiarmente Responsable, lo que es una muestra clara de la importancia que tiene para la organización, el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, quiero poner de manifiesto la ratificación del compromiso de la Superintendencia de Sociedades con los principios de Pacto Global y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el cual se refleja en la labor diaria que realiza cada uno de nuestros colaboradores.

Cordialmente,



BILLY ESCOBAR PÉREZ
DESPACHO SUPERINTENDENTE

CONTENIDOS GENERALES





LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

Detalles Organizacionales (GRI 2-1)

Nombre Legal (2-1 a)

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES



Misión



Contribuir al crecimiento y preservación de las empresas del país mediante políticas de prevención, acompañamiento y supervisión de las sociedades y cámaras de comercio, para promover buenas prácticas empresariales con impacto social, ambiental y de gobierno corporativo.

Visión



Ser reconocida como la entidad que acompaña a las sociedades y cámaras de comercio del país, fortaleciendo el tejido empresarial y social, mediante su recuperación, conservación y formalización.

Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica (2-1 b)

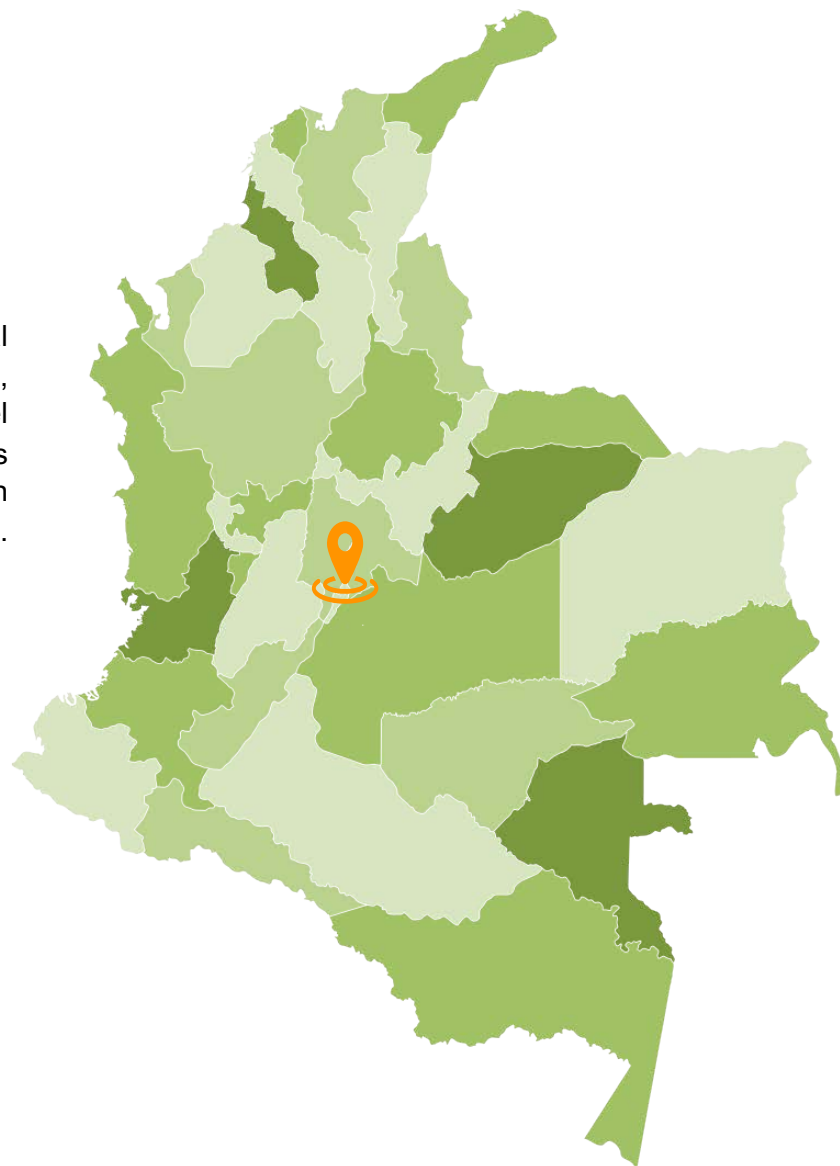
La Superintendencia de Sociedades es un organismo técnico, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio propio, mediante el cual el Presidente de la República ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles, así como las facultades que le señala la ley en relación con otros entes, personas jurídicas y personas naturales. (Artículo 1° del Decreto 1023 de 2012)

Ubicación de su sede central (2-1 c)

El domicilio legal y la sede principal de la Superintendencia de Sociedades es la ciudad de Bogotá, D.C., en la Avenida El dorado No. 51-80.

En qué país opera (2-1 d)

La Superintendencia de Sociedades ejerce sus funciones en todo el territorio nacional, a través del Nivel Central en la ciudad de Bogotá y de las intendencias regionales de acuerdo a su jurisdicción.



Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad (GRI 2-2)

La Superintendencia de Sociedades no incluye información de entidades adicionales en sus reportes de sostenibilidad.

Adicionalmente, la entidad tiene la contabilidad centralizada, maneja una única unidad ejecutora y por lo tanto no agrega ni consolida información financiera.

Los estados financieros de la Entidad se encuentran publicados en la página web y pueden ser consultados en el siguiente enlace:

<https://www.supersociedades.gov.co/web/nuestra-entidad/estados-financieros-de-la-entidad>

Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema

Para la elaboración del reporte, la Superintendencia de Sociedades realizó en el año 2021 el ejercicio de consulta a sus grupos de interés, con el fin de determinar los asuntos materiales (relevantes) sobre los cuales presenta la gestión durante el período reportado. De esta forma se garantiza que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño y los impactos de la Entidad en relación con los asuntos económicos, sociales y ambientales.

Con el liderazgo de la Secretaría General y el Grupo de Relación Estado - Ciudadano y la participación de

las diferentes áreas de la Entidad para el reporte de la información de su competencia, la Superintendencia cumple con los principios para la elaboración del presente informe bajo estándares GRI (Global Reporting Initiative):

Principios para la elaboración de informes:

- *Precisión*
- *Equilibrio*
- *Claridad*
- *Comparabilidad*
- *Exhaustividad*
- *Contexto de sostenibilidad*
- *Puntualidad*
- *Verificabilidad*

La Superintendencia de Sociedades presenta la información del reporte de sostenibilidad para el período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.

Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto (GRI 2-3)

Período objeto del informe

- El presente informe corresponde al período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 diciembre de 2022

Frecuencia

- El ciclo de elaboración del informe es trienal (2020 a 2022)

Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe

- Aldemar Mendoza Cubillos
- aldemarmc@supersociedades.gov.co

1

Verificación externa (GRI 2-5)

No se efectuó verificación externa del reporte. Para garantizar el cumplimiento de los principios de elaboración del informe, las áreas competentes de la entidad verificaron la información a reportar, la cual fue consolidada por el Grupo de Relación Estado - Ciudadano

2

Actualización de la información (GRI 2-4)

La Superintendencia de Sociedades no ha reexpresado o aclarado información respecto del informe de sostenibilidad del período 2018 - 2019

ACTIVIDADES Y TRABAJADORES



Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (GRI 2-6)



Mercados atendidos

La Superintendencia ejerce sus funciones en todo el territorio nacional, a través de su sede principal en la ciudad de Bogotá y de las Intendencias regionales, de acuerdo a las siguientes jurisdicciones.

- **Intendencia Regional de Barranquilla:** Departamentos de Atlántico, Cesar, Guajira y Magdalena.

- **Intendencia Regional de Cartagena:** Departamentos de Bolívar, Córdoba, Sucre y San Andrés y Providencia.

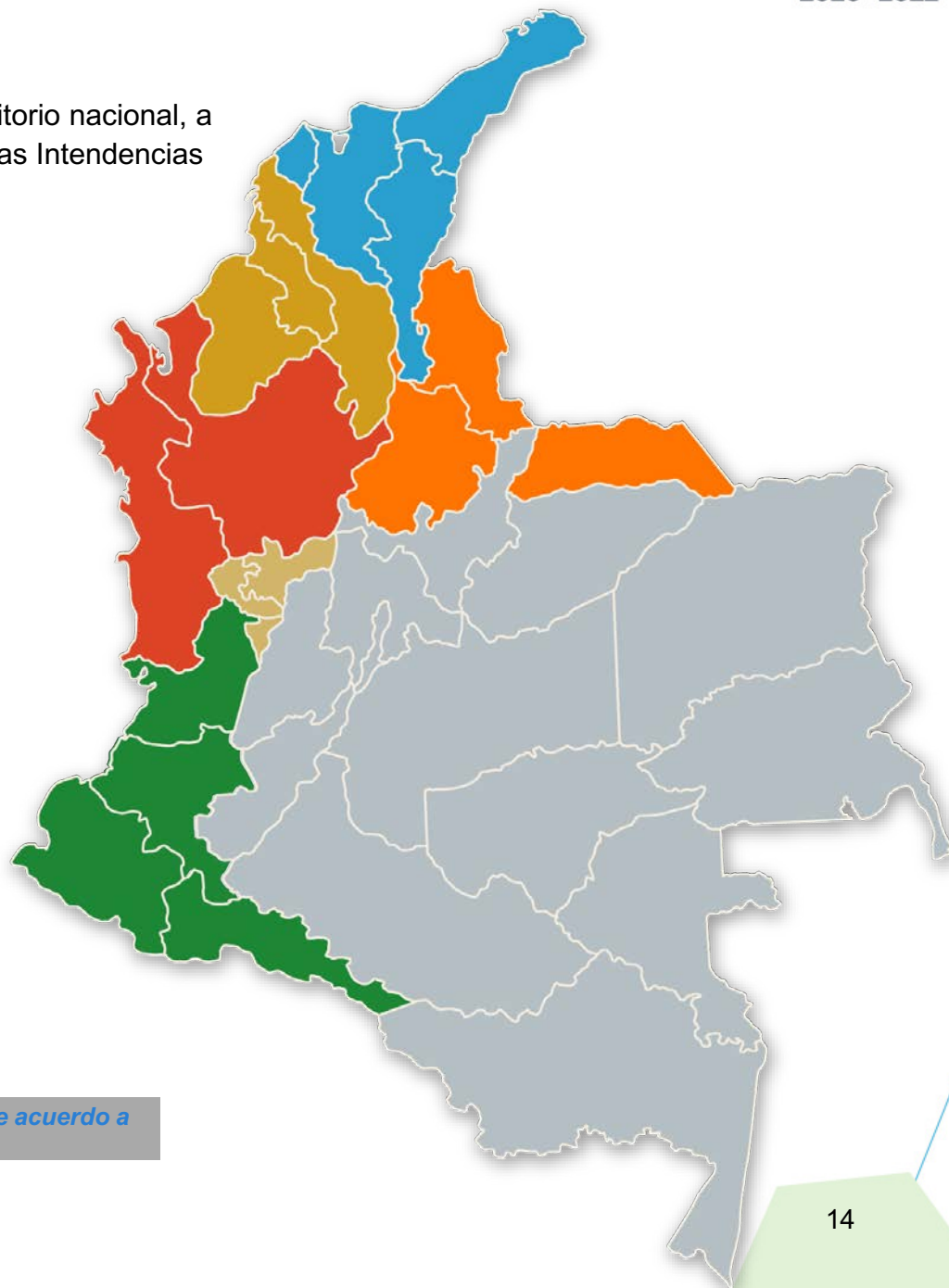
- **Intendencia Regional de Medellín:** Departamentos de Antioquia y Chocó.

- **Intendencia Regional de Bucaramanga:** Departamentos de Santander, Norte de Santander y Arauca.

- **Intendencia Regional de Manizales:** Departamentos de Caldas, Quindío y Risaralda.

- **Intendencia Regional de Cali:** Departamentos de Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Putumayo.

- *Todo asunto que no esté asignado a una intendencia de acuerdo a ciudad de ción, será atendido por el Nivel Central en la Bogotá.*



Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro

Cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidos aperturas, cierres y expansiones de instalaciones

Con la entrada en vigencia del Decreto 1736 el 22 de diciembre del 2020, el cual modificó la estructura de la Superintendencia de Sociedades y la Resolución 100-000040 del 8 de enero de 2021 y sus modificaciones la Superintendencia de Sociedades realizó modificación y ajuste de la estructura y funciones de algunos de sus grupos internos de trabajo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la Entidad. Pasó de 68 dependencias a 84.





Entre los ajustes más relevantes se encuentran:

- Asignación de las funciones de inspección, vigilancia y control a las cámaras de comercio, que ejercía la Superintendencia de Industria y Comercio – SIC, a la Superintendencia de Sociedades, para fortalecer su gestión institucional y dar cumplimiento a las nuevas obligaciones asignadas.
- Creación de la Delegatura de Intervención y Asuntos Financieros Especiales, la cual ejerce funciones especializadas en materia de investigación administrativa por posibles eventos de captación ilegal de recursos del público, la supervisión de asuntos financieros especiales, y, de forma separada, pero coordinada, las funciones de intervención judicial.
- Creación de nuevas dependencias y vinculación de personal para ejercer las funciones de inspección, vigilancia y control a las cámaras de comercio.
- Servicios tecnológicos para las nuevas funciones de supervisión de cámaras de comercio.
- Se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, que anteriormente funcionaba como un grupo interno de trabajo.

Iniciativas externas

La Superintendencia de Sociedades forma parte de la **Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción RITA**, conformada por 271 entidades de la Rama Ejecutiva, que busca ampliar los canales de denuncia como mecanismo de lucha contra la corrupción y acercar a los ciudadanos a las instituciones públicas a través de su participación.

La Entidad además está certificada en las siguientes normas:



Sistema de
Gestión de
Calidad



Sistema
de Gestión
Ambiental



Gestión de
Seguridad de
la Información



Centros de
Conciliación y
Arbitraje



Otros documentos o iniciativas a los que la Entidad está suscrito o respalda:



PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

En el año 2008 la Superintendencia de Sociedades adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas, con el compromiso de alinear sus estrategias y operaciones con los diez principios del pacto, distribuidos en cuatro áreas temáticas:

DERECHOS HUMANOS

Principio 1

- Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

- Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3

- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

- Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

- Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6

- Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7

- Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8

- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

- Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

- Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



RECONOCIMIENTOS Y DISTINCIONES

Índice desempeño institucional con el mejor puntaje del grupo par en la medición FURAG publicada en el año 2022

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

En la medición publicada en el año 2022, la Entidad logró **mantener su posición del primer puesto en el sector comercio industria y turismo y tercero a nivel nacional**, esto demuestra que la entidad posee un alto grado de orientación hacia el logro de los resultados institucionales (eficacia), hacia el uso de recursos e insumos para alcanzar dichos resultados (eficiencia) y, mejora continuamente sus servicios de tal manera que respondan a las necesidades de los grupos de interés identificados por la entidad.

II. Resultados por Entidad

IDI: Índice de Desempeño Institucional

Índice consultado

Sector	2018	2019	2020	2021
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	78,2	83,0	91,0	92,8
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	92,5	96,4	99,2	99,6
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	78,0	89,7	96,8	98,6
MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO	80,9	88,4	92,5	96,9
ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.	78,6	81,7	87,3	91,2
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA	72,0	78,7	87,8	86,1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUNTA CENTRAL DE CONTADORES	75,9	72,0	82,5	84,7
ARCO GRUPO BANCOLEX S.A. COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO	69,7	73,9		


**Resultados desempeño institucional
Nación - Rama ejecutiva, 2018-2021**

Señor usuario, tenga en cuenta que la información que visualiza corresponde a los resultados comparados de los índices de gestión y desempeño de las vigencias 2018 a 2021 de la Rama Ejecutiva - orden nacional; la consulta se podrá hacer mediante tres filtros: entidad, sector y naturaleza jurídica. [Para generar una nueva consulta asegúrese de borrar la anterior.](#)

La comparabilidad inter-temporal aplica para el Índice de Desempeño Institucional, los índices de dimensiones y los índices de políticas. No aplica para los índices detallados por política.

ENTIDAD

Buscar

SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

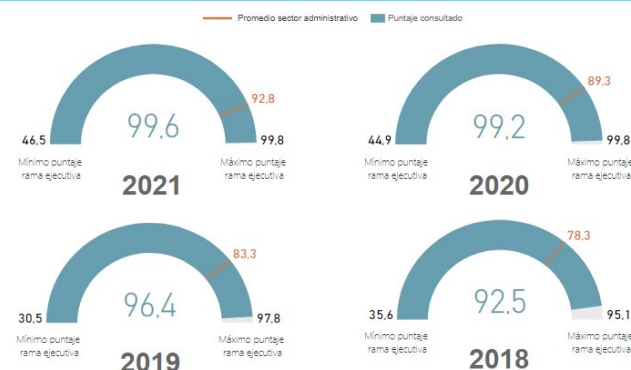
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SECTOR

NATURALEZA JURÍDICA

COMERCIO, INDUSTRIA Y TUR... SUPERINTENDENCIA CON PER...

I. Índice de Desempeño Institucional



- **Certificación como Entidad Familiarmente Responsable**

La certificación efr, parte de la implantación de un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Entidad Líder a nivel nacional en la dimensión de talento humano**

Con un puntaje de 99,5% la Supersociedades lidera el primer lugar a nivel nacional, por segundo año consecutivo, en los resultados de la dimensión de talento humano, en la Medición del Desempeño Institucional del sector Comercio, Industria y Turismo, mejorando su calificación frente a la de la vigencia anterior en 0,4 puntos, cuando registró un índice de 99,1%. Estos resultados le han permitido mantener el liderazgo en aspectos asociados a la Gestión Estratégica del Talento Humano.



- **Publicación del Banco de Desarrollo de América Latina – CAF, en Policy Brief #26**

La Superintendencia fue seleccionada por la CAF - Banco de Desarrollo de América Latina, como un caso de estudio a través del cual se destacaron los logros generados a partir de la transformación digital de la institución. El documento no sólo permite reflejar las buenas prácticas existentes en la Superintendencia, sino también, permitirá compartir dichas prácticas con otros gobiernos de la región.



692 FUNCIONARIOS

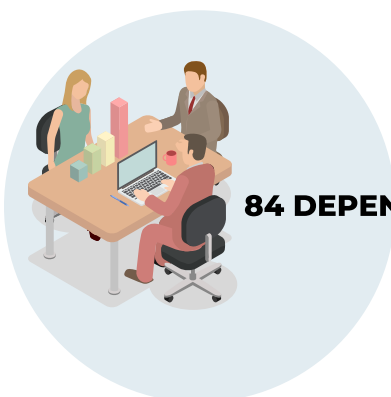
Empleados (GRI 2-7)

Número total de empleados

La planta de personal de la entidad fue aprobada mediante Decreto 1024 de 2012 y modificada mediante los Decretos 1737 de 2020 y 1381 de 2021, y con corte a 31 de diciembre de 2022 cuenta con un total de **692 empleados**.

La recopilación de la información se realiza a través de la actualización permanente de la planta de personal y los registros que se realizan desde el proceso de selección. Adicionalmente, desde la actualización de la caracterización de la población realizada desde la Planeación Estratégica del Talento Humano; esto es a través de los diagnósticos de los planes de acción, de las mediciones de clima organizacional y de riesgo psicosocial, así como de las mediciones en el marco del modelo de empresa familiarmente responsable - **efr**.

En relación con la gestión de la planta de personal de la entidad, esta se planifica en cada anualidad, desde la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.



84 DEPENDENCIAS

**Número total de empleados por contrato laboral
(permanente o temporal) y por sexo.**

**Funcionarios permanentes
(Planta de personal)**

396 Femenino

296 Masculino

692 TOTAL

**Número total de empleados por contrato laboral
(permanente o temporal) y por región.**

SEDE DE TRABAJO	Funcionarios permanentes (Planta de personal)
Bogotá	589
Medellín	26
Cali	24
Barranquilla	18
Cartagena	13
Bucaramanga	14
Manizales	8
TOTAL	692

Número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo

Todos los servidores públicos vinculados a la Superintendencia de Sociedades tienen un horario de jornada completa.

Fluctuaciones significativas del número de empleados durante el período objeto del informe y entre distintos períodos objeto de los informes

Teniendo en cuenta los cambios al interior de la Entidad, en comparación al informe anterior, se presenta una variación del 22% en relación con la cantidad de funcionarios, registrándose un incremento en 127 personas, pasando de 565 a 692.

Número total de operaciones

La Entidad cuenta con 26 procesos divididos entre estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento.

La estructura orgánica de la Superintendencia de Sociedades está compuesta por el Despacho del Superintendente, 5 Delegaturas, la Secretaría General, 6 Intendencias Regionales, 21 Direcciones, 4 Oficinas y 45 Grupos Internos de Trabajo.

Cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados

La Entidad cuenta con 102 trámites y servicios, de los cuales, 19 se encuentran registrados en el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT).

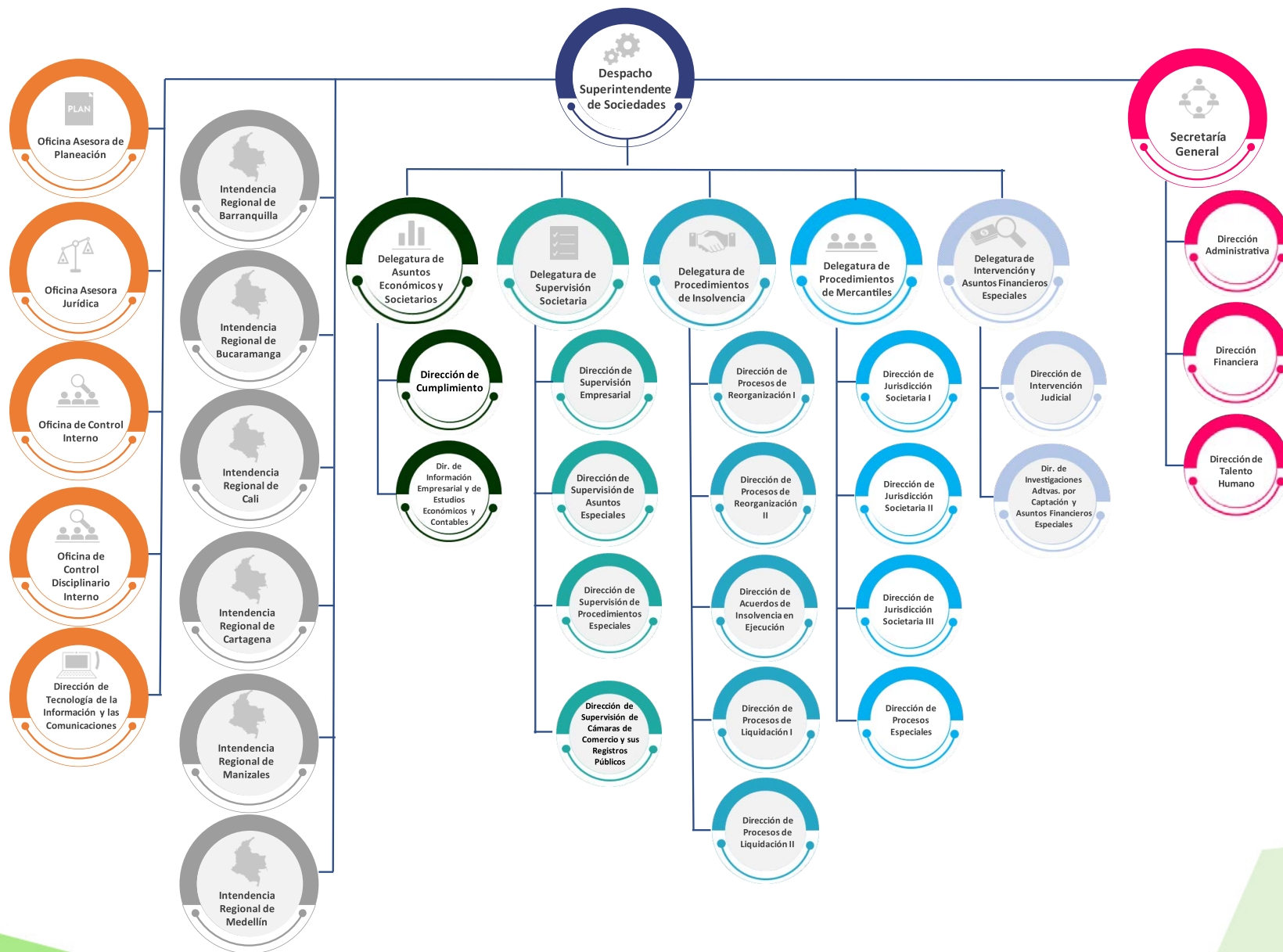


GORBERNAZA



Estructura de gobernanza y composición (GRI 2-9)

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES



Comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales

Comité de selección de especialistas.

El Superintendente de Sociedades integrará y determinará la forma de operación del Comité de Selección de Especialistas el cual cumplirá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Determinar la necesidad de designar un promotor en reemplazo del representante legal, a efectos de que el juez del concurso tome la decisión correspondiente en cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 1429 de 2010

b) Seleccionar a los auxiliares de la justicia del listado suministrado por el sistema de valoración de criterios, cuando sea procedente

c) Seleccionar a los evaluadores que de conformidad con los artículos 60 y 69 de la Ley 1676 de 2013

d) Las funciones que le sean asignadas por el Superintendente de Sociedades o aquellas que le correspondan de acuerdo a los reglamentos y, las disposiciones legales.

Comité de coordinación del sistema de control interno.

El comité de Coordinación del Sistema de Control Interno actuará como órgano asesor del Superintendente de Sociedades y como instancia decisoria en los asuntos de control interno de la entidad. Su composición y funciones estará determinada por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Comisión de personal.

La comisión de personal es un órgano de dirección y gestión del empleo y la gerencia pública cuya función es facilitar la participación de los trabajadores de la entidad en las decisiones que los afecten, en particular las relacionadas con el cumplimiento de la carrera administrativa. La composición y funciones de la Comisión de Personal de la Superintendencia de Sociedades se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Comité de Conciliación y Defensa Judicial.

Este comité actúa como una instancia administrativa para el estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y la defensa de los intereses de la Superintendencia. La composición y funciones del comité se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Liderado por la Secretaria General de la Entidad.
Está a cargo de orientar la implementación y evaluación de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) en la entidad.

La Secretaría Técnica será ejercida por el Jefe de la Oficina de Planeación. Este Comité sustituye los demás comités que tengan relación con los sistemas que se integran en el Sistema de Gestión y el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.



Conflictos de interés (GRI 2-15)



La Superintendencia de Sociedades adoptó el Código de Integridad que plasma los comportamientos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos y contratistas de la entidad, incorporando los 5 valores del servidor público:

- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

- ✓ Compromiso
- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto

Así mismo, establece los principios éticos concebidos como creencias básicas desde las cuales se erige el sistema de valores al que la persona o grupo se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el servidor público y el colectivo asumen como normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación

De igual manera, la Entidad elaboró la “*GUÍA PARA GESTIONAR CONFLICTOS DE INTERESES*” mediante la cual busca establecer los principios para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de las actividades de la Superintendencia de Sociedades.

Igualmente, y de manera transversal a cada proceso se le asignó un riesgo de conflicto de intereses, al cual se le realiza seguimiento de manera cuatrimestral.

En el siguiente enlace se puede consultar la guía para la gestión de conflicto de intereses:

https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/3467952/GTH-G-013_GuiaConflictosInteres.pdf/0a06f743-a1b7-bea8-f8a2-9b77ceec66b9?t=1668638117520

ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS



Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (GRI 2-22)

Ver carta del Superintendente de
Sociedades – página 4

Compromisos y políticas (GRI 2-23)

A través del análisis DOFA, la Superintendencia de Sociedades realiza el diagnóstico de la situación de la Entidad y obtiene un insumo para definir su planeación estratégica institucional:





PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

PROPÓSITO SUPERIOR

Promover empresas socialmente responsables y sostenibles en un marco de justicia y servicio

MISIÓN

Contribuir al crecimiento y preservación de las empresas del país mediante políticas de prevención, acompañamiento y supervisión de las sociedades y cámaras de comercio, para promover buenas prácticas empresariales con impacto social, ambiental y de gobierno corporativo.

VISIÓN

Ser reconocida como la entidad que acompaña a las sociedades y cámaras de comercio del país, fortaleciendo el tejido empresarial y social, mediante su recuperación, conservación y formalización.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Afianzar el acompañamiento permanente con acciones pedagógicas enfocadas al cumplimiento normativo, así como, a la promoción de una cultura de transparencia, integridad y ética empresarial.

Promover la implementación de políticas y lineamientos encaminados a la responsabilidad, emprendimiento y la innovación desde una perspectiva social para incentivar el bienestar de los empleados y el desarrollo sostenible de los colombianos.

Aumentar la excelencia en el servicio a través del fortalecimiento de la oferta de valor a los usuarios de manera efectiva y pronta.

Fortalecer la estructura organizacional con procesos innovadores de transformación institucional.

Lograr una justicia pronta.



“Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente” (Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo)

La Superintendencia de Sociedades aplica el principio de precaución a través de su Sistema de Gestión Ambiental, identificando y gestionando sus impactos ambientales y previniendo potenciales afectaciones, aun cuando no se tenga certeza científica de dichos impactos.



ÉTICA E INTEGRIDAD

VALORES INSTITUCIONALES DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES



CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Por su naturaleza de entidad pública, la Superintendencia de Sociedades acoge y fomenta el cumplimiento de los valores definidos en el Código de Integridad, que rige a los servidores públicos:

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

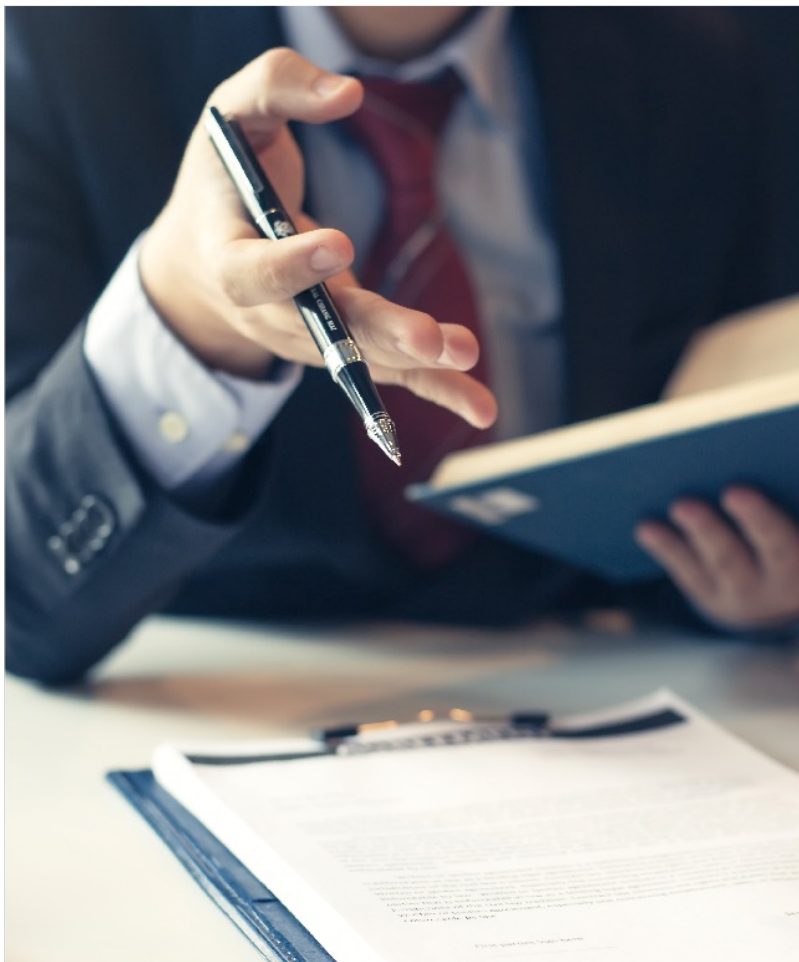
JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos son las creencias básicas desde las cuales se erige el sistema de valores al que la persona o grupo se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el funcionario y el colectivo asumen como normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.



En la Superintendencia de Sociedades reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios éticos:

- 1. El principal capital de la Superintendencia de Sociedades es su talento humano.*
- 2. Todos los ciudadanos y los sujetos de supervisión son iguales frente al ejercicio de las funciones que cumple la Entidad.*
- 3. La labor que se desempeña en la Entidad se realiza siempre en procura del beneficio del país y el interés general.*
- 4. Los bienes públicos son sagrados e inviolables y por tal razón, debemos asegurar su conservación y uso mesurado.*
- 5. El desempeño de las funciones en la Entidad debe cumplirse con rectitud y dignidad.*
- 6. Todas las decisiones se adoptan con base en la información obtenida y en forma objetiva con respecto a la situación o persona objeto de análisis, y no en consideraciones subjetivas que no sean propias de la respectiva actuación.*
- 7. Se evita toda situación en la que los intereses personales directos o indirectos se encuentren en conflicto con el interés general o puedan interferir con el desempeño ético y transparente de nuestras funciones.*
- 8. Es obligación denunciar ilegalidades e irregularidades.*

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

A través de este documento se establecen las disposiciones de autorregulación de buen gobierno que orienten la gestión transparente, eficiente e íntegra de los servidores públicos y contratistas de la Superintendencia de Sociedades.

En la Superintendencia de Sociedades se han definido las siguientes directrices éticas, que se aplicarán en el relacionamiento con los grupos de interés:

Frente a la ciudadanía en general

En la Superintendencia de Sociedades se garantiza a la comunidad en general que las funciones son realizadas conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad legal vigente, promoviendo la participación de la ciudadanía en el ejercicio del control social y la protección y salvaguarda de los bienes públicos.

Frente a sus servidores públicos

Al interior de la Superintendencia, como Entidad familiarmente Responsable (EFR) se respetan y garantizan las mejores condiciones laborales, de bienestar y desarrollo, promoviendo el talento humano y capacitando a los servidores para ampliar sus competencias en función de mejorar su calidad de vida y el desempeño laboral.

Frente a los ciudadanos que cumplen funciones públicas (Auxiliares de la justicia)

La Superintendencia de Sociedades garantiza que todos los ciudadanos que cumplen funciones delegadas por ley son

elegidos a través de sistema de méritos, acorde con su experiencia y educación. El seguimiento a la gestión de estos ciudadanos es cumplido a través de parámetros objetivos y verificables.

Frente a los usuarios y las sociedades sujetas a supervisión (Incluidas las Cámaras de Comercio)

Los servidores de la Superintendencia de Sociedades realizan funciones de supervisión a las sociedades con integridad, profesionalismo e imparcialidad. Se implementa una vigilancia constructiva, preventiva, pedagógica y proactiva fundamentada en hechos verificables.

Se promueve en las sociedades supervisadas la adopción de comportamientos ajustados a la ley e igualmente la adopción de buenas prácticas que les permitan ser perdurables, sostenibles y competitivas.

Frente a los órganos de control

La Superintendencia de Sociedades comunica ampliamente, en forma veraz y oportuna, los resultados de su gestión y facilita la interacción con los organismos de control. Se actúa para que los resultados obtenidos en el ejercicio de las funciones de supervisión sean verificables.

Se reconoce a los Organismos de Control con respeto y se les facilita el acceso a la información, de forma oportuna y veraz, atendiendo y acatando sus recomendaciones y sugerencias para definir e implementar las respectivas acciones de mejoramiento.

Frente a otras entidades del estado

La Superintendencia de Sociedades reconoce la legitimidad de las demás entidades públicas y propende por un trato amable y digno con sus servidores, atendiendo sus solicitudes, sugerencias y recomendaciones.

Se trabaja mancomunadamente con las entidades del Estado, especialmente las del sector Comercio, Industria y Turismo, así como con las demás superintendencias para ampliar el campo de acción y la cobertura de los servicios del Estado.

Frente a los medios de comunicación y las veedurías ciudadanas

La Superintendencia de Sociedades entrega a los medios de comunicación los resultados de su gestión de manera verídica, oportuna y clara, para que éstos sean divulgados en forma amplia.

Asimismo, la Entidad se compromete a suministrar a las veedurías ciudadanas la información que requieran en forma oportuna, completa y veraz, para que puedan desempeñar eficazmente su labor de control social, sin perjuicio del respeto a la reserva legal a que está sujeta la Entidad.



Frente a contratistas y proveedores

La Superintendencia de Sociedades establece y mantiene con los contratistas y proveedores una relación de beneficio mutuo, fundamentada en la claridad, conocimiento y equidad con respeto estricto a las condiciones legales y contractuales para la adquisición de los bienes y servicios, dentro del enfoque de compras sostenibles, requeridos para el cumplimiento de la misión y la visión de la Entidad.

Frente a las agremiaciones y las instituciones de educación

La Superintendencia dispondrá de información en el sitio web de la entidad que le permitirá a los gremios el acceso a los lineamientos institucionales y fomentará pactos éticos entre el sector privado y el ente público para la articulación de políticas.

De igual manera, bajo el criterio de responsabilidad social, promoverá alianzas estratégicas para la realización de investigaciones, estudios, foros u otros eventos relacionados con temas de su competencia y formulando propuestas, proyectos e iniciativas conjuntas, en pro de la preservación del orden público económico.

Frente a la comunidad internacional

La Superintendencia se caracteriza por adoptar estándares internacionales de calidad en la prestación de sus servicios.

En este marco, la entidad adelantará su gestión con la credibilidad e integridad requerida para facilitar la cooperación internacional. La Superintendencia se compromete a tener el liderazgo necesario para colaborar en forma armónica con organismos internacionales en el diseño e implementación de sistemas de supervisión efectivos, estableciendo y manteniendo los mecanismos de cooperación necesarios para el debido ejercicio de sus funciones.

Afiliación a asociaciones (GRI 2-28)

No aplica para la Superintendencia de
Sociedades

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



Enfoque para la participación de los grupos de interés (GRI 2-29)

Lista de Grupos de Interés

<p><i>Ciudadanía</i></p> <p>Personas que acceden a los trámites y servicios de la Superintendencia de Sociedades.</p> <p>También incluye a las personas que podrían verse impactadas por las actividades que realiza la Entidad, como parte de sus funciones.</p>	<p><i>Sociedades supervisadas</i></p> <p>Son los principales usuarios de la Superintendencia de Sociedades.</p> <p>Corresponde a las sociedades sujetas a inspección, vigilancia y control por parte de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en los artículos 82, 83 y 84 de la Ley 222 de 1995, el Decreto 4350 de 2006 y las demás normas que fundamenten las facultades legales de la Superintendencia de Sociedades.</p>	<p><i>Servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades</i></p> <p>Personal que presta servicios a la Superintendencia de Sociedades con el fin de cumplir las funciones encomendadas a la entidad.</p> <p>Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento (art. 133 de la Constitución Política de Colombia).</p>
<p><i>Ciudadanos que cumplen funciones públicas en la Superintendencia de Sociedades</i></p> <p>Particulares que ejercen como promotores, liquidadores y/o agentes interventores (auxiliares de la justicia) y su oficio es público, ocasional e indelegable.</p>	<p><i>Contratistas y proveedores</i></p> <p>Son personas u organizaciones que proveen bienes o servicios a la Superintendencia de Sociedades, que no pertenecen a la Entidad pero que tienen un vínculo comercial.</p>	<p><i>Otras entidades del Estado</i></p> <p>Conjunto de instituciones públicas que, por mandato de la Constitución Política, ejercen de manera permanente las funciones del Estado.</p>

<p>Órganos de control</p> <p>De acuerdo con la Constitución Política, se consideran como órganos de control el Ministerio Público (Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo) y la Contraloría General de la República.</p> <p>Adicionalmente la Superintendencia de Sociedades considera a las siguientes entidades como órganos de control: Contaduría General de la Nación, Policía, Fiscalía, Contralorías Territoriales, Personerías y Veedurías.</p>	<p>Medios de comunicación</p> <p>Empresas u organizaciones que pueden requerir y/o transmitir información generada por la Superintendencia de Sociedades y que sea de interés para el público en general o para un público específico.</p>	<p>Agremiaciones</p> <p>Persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, que agrupa personas naturales con la misma profesión u oficio o que desarrollan una misma actividad económica, siempre que éstas tengan la calidad de trabajadores independientes. (Decreto 3615 de 2005).</p>
<p>Instituciones universitarias</p> <p>Entidades avaladas para prestar el servicio público de educación superior e interesadas en mantener una oportuna retroalimentación y cooperación técnica y académica con la Superintendencia de Sociedades.</p>	<p>Comunidad internacional</p> <p>Gobiernos y organismos extranjeros interesados en que las actuaciones que adelante la Superintendencia de Sociedades estén dentro del marco de la regulación y los acuerdos internacionales, suscritos por el Estado Colombiano.</p>	<p>Cámaras de Comercio</p> <p>Personas jurídicas sin ánimo de lucro, de carácter corporativo y gremial, sujetas en la ejecución de todos sus actos de administración, gestión y contratación al derecho privado, las cuales tienen como fines defender y estimular los intereses generales del empresariado en Colombia, y llevar los registros mercantiles, de las entidades sin ánimo de lucro y el registro único de proponentes delegados legalmente, sin que formen parte integrante de la administración pública ni al régimen legal aplicable a las entidades que forman parte de la misma.</p>

Identificación y selección de grupos de interés

Una de las formas de garantizar una gestión con enfoque sostenible es la permanentemente identificación y consulta a las personas u organizaciones que pueden verse afectados por las actividades propias de la Entidad.

Para la Superintendencia de Sociedades es claro que los grupos de interés tienen diferentes niveles de interés e influencia sobre las actividades y gestión de la Superintendencia, razón por la cual, el relacionamiento que debe adelantar la organización con cada grupo debe ser diferente:

En ese sentido, la Superintendencia de Sociedades categorizó sus grupos de interés de acuerdo al grado de influencia que tienen sobre la organización, en los siguientes aspectos:

- Toma de decisiones.
- Cumplimiento de metas y objetivos.
- Operación.
- Estrategia organizacional.
- Reputación.

Esta categorización de los grupos de interés resulta importante para el ejercicio de consulta, en razón a que los resultados obtenidos para cada grupo se deben ponderar, de acuerdo a la categoría en que se clasifica cada grupo.

Con la evaluación realizada se obtuvo la siguiente categorización:



Temas y preocupaciones clave para los grupos de interés

Los temas relevantes, tanto para los grupos de interés como para la Superintendencia de Sociedades, fueron identificados y clasificados en la consulta realizada en el año 2021. El informe de resultados de la consulta a los grupos de interés se encuentra publicado en la página web, en el siguiente enlace:

<https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/2994043/INFORME-CONSULTA-GI-2021.pdf>

Convenios de negociación colectiva (GRI 2-30)

***LOS CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA HAN CUBIERTO AL 100% DE LA
POBLACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE
SOCIEDADES***



CONTENIDOS TEMÁTICOS



Proceso de determinación de los temas materiales (GRI 3-1)

Para un adecuado relacionamiento con los grupos de interés y el logro de los objetivos de la entidad de forma armoniosa con el desarrollo sostenible, para la Entidad es de suma importancia conocer las expectativas de sus grupos de valor con la finalidad de orientar la gestión institucional en atención de dichas necesidades.

La Superintendencia de Sociedades realiza cada dos años un ejercicio de **consulta a los grupos de Interés**, sobre temas de Responsabilidad Social Institucional. Este ejercicio tiene el propósito de brindar un espacio de participación ciudadana, a través del cual estos grupos tienen la posibilidad de evaluar y manifestar su percepción y expectativas en cuanto a la gestión de la Entidad en temas de Responsabilidad Social Institucional.

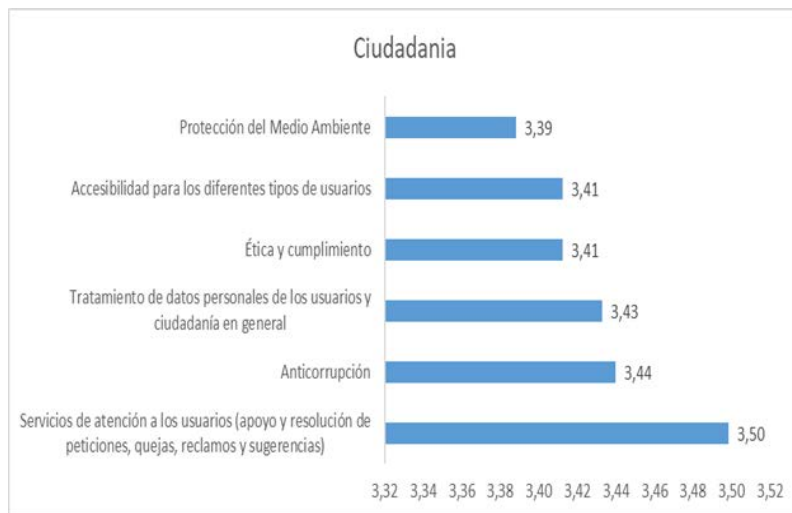
En el año 2021, la consulta se realizó a través de una encuesta enfocada a preguntar, a los grupos de interés, qué tan relevantes son, para ellos, los diversos asuntos que componen las siete (7) materias de la Responsabilidad Social, relacionadas a continuación:



Resultados principales de la consulta a los grupos de interés:

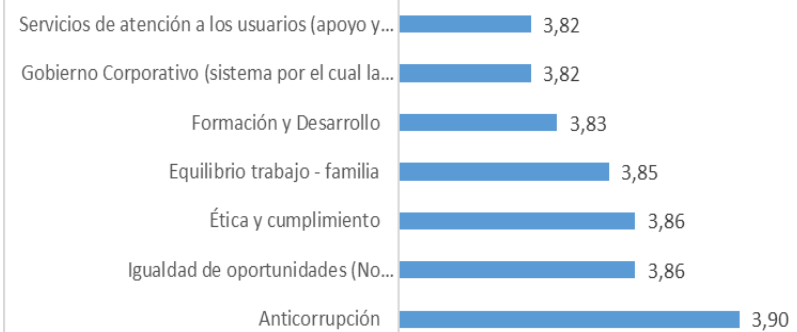
Fueron evaluados 25 asuntos, distribuidos en las 7 materias de responsabilidad social y se recibieron 1.234 respuestas durante la consulta.

Asuntos de mayor relevancia por grupo de interés:



Informe de consulta a grupos de interés 2021

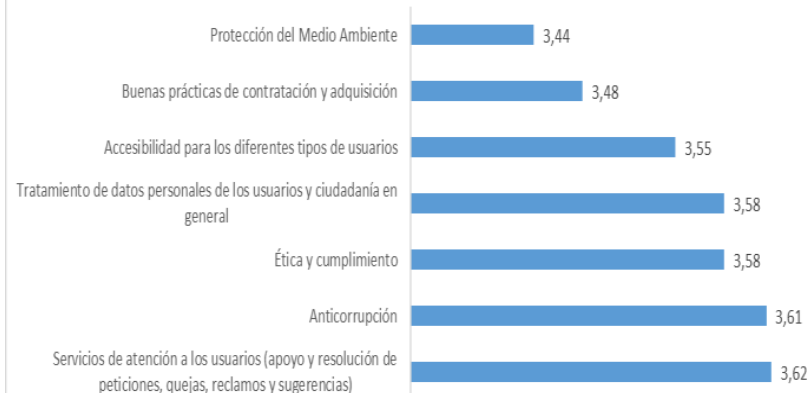
Asuntos de mayor relevancia para Servidores públicos



Asuntos de mayor relevancia Auxiliares de la justicia



Asuntos de mayor relevancia para Sociedades Supervisadas



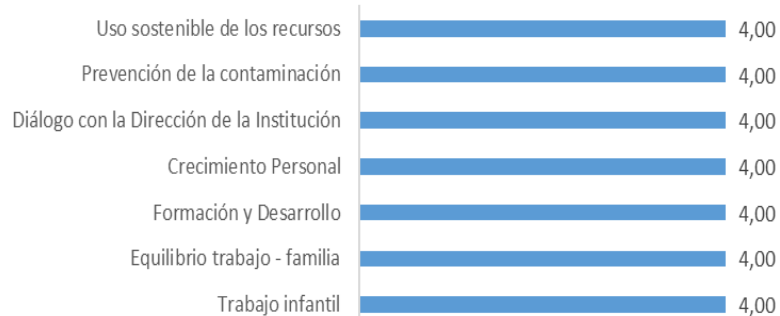
Asuntos de mayor relevancia para Órganos de control



Asuntos de mayor relevancia para Otras entidades del estado



Asuntos de mayor relevancia para Medios de comunicación



Asuntos de mayor relevancia para Instituciones Universitarias



Asuntos de mayor relevancia para Contratistas y proveedores



Asuntos de mayor relevancia para la Comunidad Internacional



Con el ejercicio de consulta, y utilizando la metodología de elaboración de una **MATRÍZ DE MATERIALIDAD**, se determinaron los asuntos de Responsabilidad Social Institucional más relevantes para los grupos de interés que atendieron la encuesta y sobre los cuales se mostrará su gestión en el presente informe.

El informe completo de la consulta a los grupos de interés 2021, puede ser consultado en la página web de la superintendencia de Sociedades, en el siguiente enlace:

<https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/2994043/INFORME-CONSULTA-GI-2021.pdf/89e09939-260d-3fc9-4227-1937cc91a3d0?t=1666974865034>





Lista de temas materiales (GRI 3-2)

1. *Ética y cumplimiento*
2. *Formación y desarrollo*
3. *Protección del medio ambiente*
4. *Uso sostenible de los recursos*
5. *Anticorrupción*
6. *Salud y seguridad en el trabajo*
7. *Buenas prácticas de contratación y adquisición*
8. *Crecimiento personal*
9. *Creación de empleo*
10. *Equilibrio trabajo – familia*
11. *Mitigación y adaptación al cambio climático*
12. *Prevención de la contaminación*
13. *Igualdad de oportunidades (no discriminación)*

MATRIZ DE MATERIALIDAD



DIMENSIÓN ECONOMICA





Impactos económicos Indirectos (GRI 203)

La información se presenta a través de seis ejes temáticos orientados a visibilizar la gestión de la Entidad con un mejor servicio al usuario, mediante la construcción de acciones colectivas que generen impactos tempranos en los siguientes aspectos:

1. *Inspección, vigilancia y control de cámaras de comercio;*
2. *Educación abierta y permanente a usuarios y funcionarios para fortalecer el cumplimiento normativo;*
3. *Servicio de calidad y optimización de procesos;*
4. *Fortalecimiento del relacionamiento institucional a través de mejoras tecnológicas;*
5. *Relacionamiento interinstitucional que permita que los procesos adelantados en la Superintendencia tengan resultados integrales;*

Impactos económicos indirectos significativos

(GRI 203 - 2)

EJE TEMÁTICO No. 1: INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE CÁMARAS DE COMERCIO.

Se estableció una oportunidad generada por la nueva legislación que asignó las funciones de inspección, vigilancia y control a las cámaras de comercio, que ejercía la Superintendencia de Industria y Comercio, a la Superintendencia de Sociedades, para fortalecer su gestión institucional y dar cumplimiento a las nuevas obligaciones establecidas. Por lo cual se adelantaron las siguientes 4 iniciativas:

1.1. Vinculación del personal para supervisión de cámaras de comercio

Avance y Gestión

A partir del 1° enero de 2022, con el inicio de las actividades de la Dirección de Supervisión de Cámaras de Comercio y sus Registros Públicos (creada mediante Decreto 1380 de 2021), fue necesario garantizar la provisión de los cargos especificados en Decreto 1381 de 2021, para ejercer las funciones que establece el artículo 70 de la Ley 2069 de 2020¹ antes de la entrada en vigor de la Ley de Garantías, y

¹ El artículo 70 de la Ley 2069 de 2020, dispone que, a partir del 1 de enero de 2022, las funciones en materia de supervisión de cámaras de comercio y las previstas en los artículos 27, 37 y 94 del Código de Comercio, asignadas

desarrollar un proceso de inducción para los nuevos servidores públicos y dar garantía de la prestación del servicio.

Por lo anterior se contó con la provisión del 99% de los empleos de la Dirección, antes de la entrada en vigencia de la Ley de garantías a 31 de enero de 2022, lo que se considera un logro administrativo; demostrando la capacidad y el esfuerzo de articulación y coordinación liderado por la Alta Dirección y la Dirección de Talento Humano.



a la Superintendencia de Industria y Comercio, serán asumidas por la Superintendencia de Sociedades.

1.2. Servicios tecnológicos para las nuevas funciones de supervisión de cámaras de comercio

Avance y Gestión:

- ▶ La Superintendencia de Sociedades para cumplir y ejecutar la supervisión de cámaras de comercio adoptó y estabilizó la aplicación del Sistema de Administración Integral de Riesgos – SAIR, permitiendo la interacción con las 57 Cámaras de Comercio y cargue en el Sistema de Gestión Documental de la Entidad. Esta información de trámites abiertos que estaban siendo gestionados en la SIC, se articularon con los sistemas de información e infraestructura tecnológica de la Supersociedades.
- ▶ Se desarrolló la taxonomía Lenguaje Extensible de Informes de Negocios – XBRL, y se adquirieron las licencias de la suite de herramientas XBRL, para la recepción de fin de ejercicio de los Estados Financieros de las Cámaras de Comercio.
- ▶ Se digitalizaron los trámites: “Creación de una cámara de comercio”, “Denuncias por presunto incumplimiento a la ley, los estatutos y demás normas a las que deban sujetarse las cámaras de comercio y las instrucciones impartidas por la Supersociedades”, “Recurso de apelación y de queja contra actos expedidos por las cámaras de comercio” y “Denuncias contra personas que presuntamente ejercen el comercio sin estar inscritos en el Registro Mercantil”.

1.3. Consolidación de la supervisión a las Cámaras de Comercio

Avance y Gestión:

Durante el 2022, se llevaron a cabo múltiples actividades que permitieron dar inicio a la ejecución de las funciones transferidas por el artículo 70 de la Ley 2069 de 2020, de forma oportuna, correcta, responsable y satisfactoria destacándose, entre otras, las siguientes:

- ▶ Elaboración y revisión de certificados de secretarios de las cámaras de comercio para efectos de apostilla y de certificados de representantes legales de las mismas. Con el apoyo de la Cancillería se logró transferir el conocimiento de la forma de expedición de estos nuevos trámites, al Grupo de Relación Estado Ciudadano de la Supersociedades.
- ▶ Recepción, organización y adelantamiento de los radicados para trámite de la nueva Dirección de Supervisión de Cámaras de Comercio y sus Registros Públicos, así como de lo transferido por la SIC que se encontraba en proceso de trámite.
- ▶ Se expidió y divulgó la circular externa 100-000002 del 25 de abril de 2022, por medio de la cual se imparten instrucciones a las cámaras de comercio, que fija criterios técnicos y jurídicos para guiar, precisar y facilitar el correcto ejercicio de las funciones asignadas a éstas y el cumplimiento de las normas que deben observar al hacerlo. Incluye instrucciones para la administración de los sitios de internet para el servicio

de venta o martillo electrónico de bienes por parte de las Cámaras de Comercio.

- ▶ Con el objetivo de consolidar el ejercicio de la supervisión de cámaras de comercio y en línea con la modificación de la estructura de la Entidad, contenida en el Decreto 1380 de 2021, se establecieron los grupos de trabajo encargados de atender las nuevas funciones establecidas en el artículo 70 de la Ley 2069 de 2020.
- ▶ Se llevaron a cabo diversas reuniones por parte del Comité de Seguimiento del Convenio Interadministrativo suscrito entre la SIC y la Supersociedades, con el objeto de lograr una transferencia completa, oportuna, pertinente, efectiva y satisfactoria, de conocimiento, información, documentación, trámites, herramientas y demás aspectos necesarios, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 2069 de 2020, para que la Supersociedades cumpla con las funciones trasladadas.

1.4. Encuentros con los presidentes de las Cámaras de Comercio de la jurisdicción de Barranquilla y Cartagena

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó una jornada de integración entre la Supersociedades con los directores de las cámaras de comercio de la jurisdicción de Barranquilla y de Cartagena, capacitándolos sobre las funciones de supervisión que ejercerá la Entidad sobre estos.



EJE TEMÁTICO No. 2: EDUCACIÓN ABIERTA Y PERMANENTE A USUARIOS Y FUNCIONARIOS PARA FORTALECER EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

Se establecieron programas y contenidos de las formaciones y capacitaciones que permitieron fortalecer a servidores y usuarios de la Supersociedades. Este eje temático ejecutó las siguientes 9 iniciativas:

2.1. La cartilla usuarios SAPAC (Sociedades Administradoras de Planes de Autofinanciamiento Comercial)

Avance y Gestión:

Esta cartilla se elaboró y socializó con el objetivo de ilustrar a los potenciales suscriptores de las SAPAC el funcionamiento del sistema de autofinanciamiento comercial, para que cuenten con suficiente información al momento de decidir su adhesión al sistema.

2.2. Difusión de las principales características procesos y trámites que son competencia Supersociedades en materia concursal

Avance y Gestión:

La Supersociedades comprometida con mantener informados y actualizados a sus grupos de interés sobre los servicios que ofrece, difundió a través de sus canales de comunicación, 2 videos referentes al trámite de admisión y proceso de “Reorganización Abreviada” y 3 videos referentes al trámite de “Validación Expedita”, “Negociación de Emergencia de un

Acuerdo de Reorganización – NEAR” y proceso de “Liquidación Simplificado”.

2.3. Fortalecimiento de las actividades pedagógicas y de divulgación normativa.

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó una jornada de capacitación con el Banco de la República sobre el tema “Régimen Cambiario”, con la participación de 500 asistentes; y en asocio con el Ministerio del Deporte se realizaron dos sesiones de capacitación con los equipos con deportistas profesionales.
- ▶ Se elaboró y se realizó la publicación anual, en la página web de la Entidad, del libro electrónico de pronunciamientos administrativos V (casos 2021).
- ▶ Se elaboró el informe del “Plan de Normalización de Conglomerados”, como estrategia para dar a conocer los resultados de la aplicación del plan.

2.4. Pedagogía para el cumplimiento normativo

Avance y Gestión:

- ▶ La Supersociedades realizó las siguientes actividades pedagógicas con el fin de fomentar la cultura de cumplimiento normativo, para que las empresas efectivamente implementen en las estructuras y dinámicas de la organización conceptos de ética empresarial, anticorrupción, sostenibilidad, entre otros.
 - Una jornada pedagógica para fortalecer la cultura en el uso de los sistemas de información, reforzando conocimientos técnicos para los reportes de información para empresas en reestructuración, reorganización y liquidación.
 - Se estableció el alcance del nuevo “Centro de Educación Virtual”, de forma modular, con base en la actual plataforma denominada “SuperTips”.
- ▶ En materia de Sistemas de Prevención LA/FT/FPADM²
 - Se realizaron 10 jornadas de capacitación a usuarios externos, donde participaron 3.731 personas (incluyendo oficiales de cumplimiento, empresarios, académicos, notarios, sujetos obligados, empresas del sector real, funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro).
 - Se elaboraron dos infografías: (i) sobre la presentación, diligenciamiento y términos del

² LA/FT/FPADM: Lavado de Activos / Financiación del Terrorismo / Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Informe 58 Oficiales de Cumplimiento – SAGRILAF³ y (ii) sobre los reportes al Sistema de Reporte en Línea - SIREL de la Unidad de Información y Análisis Financiero – UIAF, por parte de las empresas obligadas a SAGRILAF o al Régimen de Medidas Mínimas.

- Se elaboró y socializó un video relacionado con la presentación, diligenciamiento y términos del Informe 58 Oficiales de Cumplimiento – SAGRILAF.
 - Se elaboró una cartilla sobre el diligenciamiento del Informe 58 sobre el registro de Oficiales de Cumplimiento.
 - Se elaboró una cartilla sobre el diligenciamiento del Informe 50 sobre prevención de del riesgo LA/FT/FPADM.
- ▶ En materia de Programas de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE
- Se realizaron 12 jornadas de capacitaciones a usuarios externos, donde participaron 6.188 personas (oficiales de cumplimiento,

³ SAGRILAF: Sistema de Autocontrol, Prevención y Gestión de Riesgos Contra el Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo.

funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, sujetos obligados, Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - ACOPI, Universidad Externado de Colombia, empresas del sector real, diferentes autoridades, entre otras). Y se elaboró una infografía respecto a la implementación de PTEE.

- En materia de sociedades de Beneficio e Interés Colectivo – BIC
 - Se realizaron 37 jornadas pedagógicas enfocadas a usuarios externos donde participaron 1.887 personas (incluyendo sociedades BIC, empresas sector real, Observatorio BIC, otras autoridades, actores en otras jurisdicciones, entre otras), también 10 talleres personalizados a 45 sociedades BIC y 11 jornadas a usuarios internos donde participaron 138 personas.
 - Se participó activamente durante el evento denominado “ExpoBIC”, el cual fue el primer escenario en Colombia dedicado a impulsar un nuevo sistema empresarial con beneficio e interés conectando al ecosistema empresarial, el sector público y la academia, en el cual (i) se

realizaron 6 sesiones de talleres en los que la Supersociedades expuso sobre la naturaleza de las sociedades BIC y el alcance de sus obligaciones, (ii) se contó con un stand en dónde los usuarios interesados podían acercarse y resolver sus dudas sobre esta figura, y (iii) se participó en el panel "Mesa BIC latinoamericana: la política pública como impulsora de cambios".

- Se llevó a cabo el lanzamiento del segundo módulo interactivo de sociedades de Beneficio e Interés Colectivo – BIC.
- Se elaboró una infografía sobre la adquisición y la pérdida de la condición BIC de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1901 de 2018.
- En materia de detección, investigación y sanción de soborno transnacional y responsabilidad administrativa de las personas jurídicas
 - Se realizaron 10 jornadas pedagógicas a usuarios externos donde participaron 2.080 asistentes (UNODC⁴, Procuraduría General de la Nación, ACOPI⁵, Cámara Colombo Chilena, Cámara de Comercio de Bogotá, Universidad Externado de Colombia, sociedades del sector

⁴ UNODC: United Nations Office on Drugs and Crime.

⁵ ACOPI: Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

real por medio de las cámaras de comercio, FINTECHS, entre otras). Adicionalmente 11 jornadas pedagógicas a usuarios internos con la participación de 111 asistentes.

- Se elaboraron dos infografías: (i) rol de la Supersociedades frente al soborno transnacional - Ley 2195 de 2022 y (ii) nuevas competencias asignadas por el régimen de responsabilidad administrativa. Así mismo, se promovió en las redes un nuevo video sobre soborno transnacional.
- ▶ En materia de sociedades no operativas
 - Se realizó sensibilización masiva actualizando la infografía que indica los criterios sobre sociedades que se presumen como no operativas.
- ▶ En materia de recepción de información financiera
 - Se realizaron 9 capacitaciones sobre recepción de información financiera y no financiera con corte 2021 dirigida a las empresas obligadas a presentar dicha información con presencia de 32.226 asistentes. De igual forma se realizaron 3 capacitaciones internas sobre recepción de información financiera y no financiera con corte 2021 con 153 asistentes.

- Se emitió el Instructivo 01 Estados Financieros para cámaras de comercio.

▶ En materia de regulación contable

- Se realizaron 2 capacitaciones internas sobre los boletines contables, en relación con novedades y conceptos relevantes expedidos por la Entidad CTCP⁶, con la participación de 142 personas, además de 3 capacitaciones externas sobre: i) el rol del revisor fiscal en el gobierno corporativo dirigido a la Cámara de Comercio de Bogotá (virtual); (ii) la responsabilidad de los administradores por el no cumplimiento de la Hipótesis de Negocio en Marcha dirigido a la Universidad Externado de Colombia (presencial), y (iii) Presentación Técnica de la Guía de Orientación Contable del Fútbol (virtual), con la participación total de 252 personas.
- Se expidió la “Guía de Orientación” en materia de reconocimiento, medición, presentación y revelación de información financiera para los clubes de fútbol con deportistas profesionales
- Se expidieron los primeros 4 capítulos de la Circular Básica Contable: (i) Capítulo I: Libros de contabilidad y papeles del comerciante; (ii)

⁶ CTCP: Consejo Técnico de la Contaduría Pública

Capítulo II: Estados financieros de propósito general; (iii) Capítulo III: Reconocimiento de partidas patrimoniales y (iv) Capítulo IV: Reformas estatutarias (fusión, escisión, disminución de capital y transformación).

2.5. Socialización a los funcionarios de la Delegatura de Procedimientos de Insolvencia y Delegatura de Intervención y Asuntos Financieros Especiales y a los auxiliares de la justicia, acerca del defectuoso funcionamiento de la administración de justicia, como causas generadoras de demandas contra la Entidad.

Avance y Gestión:

- la Oficina Asesora de Jurídica efectuó sesiones de socialización a nivel central e Intendencias, a los funcionarios que fungen como jueces en la Entidad, a los ponentes y a los auxiliares de la justicia sobre los aspectos relevantes de la falla del servicio por error judicial o jurisdiccional y/o defectuoso funcionamiento de la administración de justicia; lo anterior como estrategia para prevenir demandas contra la Entidad.

2.6. Capacitaciones y charlas dirigidas a empresarios.

Avance y Gestión:

- Se llevaron a cabo seminarios empresariales virtuales sobre:

1. Procesos de Insolvencia
2. Los Decretos 560 y 772 de 2020: reconocidos como “decretos de emergencia”
3. Supervisión a cámaras de comercio
4. Servicios virtuales de registro y renovación de la matrícula mercantil 2022

2.7. Mejoramiento en el conocimiento del estatuto concursal tradicional, de los mecanismos de manejo de la crisis empresarial y de las funciones que deben cumplir los promotores y promoción de los mecanismos de insolvencia exprés.

Avance y Gestión:

- Se realizaron capacitaciones sobre los siguientes temas:
 1. Supervisión societaria.
 2. Procedimientos de liquidación simplificada.
 3. Investigaciones administrativas.
 4. Gestión que deben cumplir los auxiliares de la justicia.
 5. Toma de decisiones y procedimientos por no presentación de estados financieros.
 6. Presentación del Informe 34 “SINTESIS DEL ACUERDO FIRMADO”, informe requerido a las sociedades que fueron admitidas a un proceso de reorganización.
- Se llevaron a cabo los siguientes conversatorios:

- ✓ Procedimientos aplicables en las investigaciones administrativas.
- ✓ Insolvencia en Colombia: “La región Caribe, una perspectiva desde la crisis postpandemia a la recuperación y reactivación empresarial”.

2.8. Educación a colegios y universidades en desarrollo de empresa y manejo de crisis empresarial

Avance y Gestión:

- Para contribuir a un mejor conocimiento de los usuarios hacia las funciones de la Supersociedades, la Entidad en colaboración con el Comité Sectorial de Educación de Antioquia estructuró y definió el programa de capacitación a colegios y universidades, en “*desarrollo de empresa y manejo de crisis empresarial*”.

2.9. Elaboración de cartilla de principales causas de inadmisión y rechazo

Avance y Gestión:

- Se determinó efectuar la recopilación de todos los autos y oficios de inadmisión y rechazo en procesos concursales, así como las resoluciones que archivan solicitudes de investigaciones administrativas, teniendo como período de estudio los últimos 3 años, para

elaborar una “cartilla que compila las principales causales de inadmisión y rechazo”. La cartilla fue socializada en una capacitación interna, que ha obtenido como resultado la retroalimentación sobre estos temas.



EJE TEMÁTICO No.3: SERVICIO DE CALIDAD Y OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS

Objetivo:

El eje de servicio es la razón de ser de la Entidad y debe permitir más empresa, más empleo, con justicia oportuna y efectiva. Este eje temático ejecutó las siguientes 12 iniciativas:



3.1 Solución eficiente de energía

Avance y Gestión:

- La Entidad realizó las gestiones para instalar en la próxima vigencia un sistema mixto de suministro de energía involucrando la “solar”, con el fin de hacer uso de mecanismos alternos y amigables con el medio ambiente.

3.2 Concluir investigación de 30 sujetos supuestamente vinculados al macroesquema de captación de Elite. Concluir investigación de 7 sujetos supuestamente vinculados a la captación de Estraval

Avance y Gestión:

- Además de las 37 investigaciones que originalmente se habían propuesto terminar en los primeros 100 días del año 2022, se adelantaron otras 2, para un total de 39 investigaciones terminadas de vinculados, de las cuales 25 concluyeron por falta de elementos materiales probatorios y para las otras 14 se solicitó a la Dirección de Intervención Judicial – DIJ, la adopción de alguna medida de intervención.

3.3. Creación del reglamento de arbitraje social

Avance y Gestión:

- El Ministerio de Justicia y del Derecho aprobó el Reglamento de Arbitraje Social mediante la Resolución No. 1.235 de 8 de julio de 2022, el cual fue publicado y comunicado a la ciudadanía mediante sendas de piezas de comunicación.

3.4. Mejoramiento del proceso de radicación y proceso de insolvencia relacionado con el aplicativo del Módulo de Insolvencia - MI

Avance y Gestión:

- Se han implementado mejoras evolutivas de la aplicación web Módulo de Insolvencia – MI con las

mejoras en los productos de inteligencia artificial y en los formularios de captura de información estructurada para solicitudes de usuarios externos.

- Se mejoró la aplicación móvil de autenticación biométrica SignApp con el fin de mejorar la experiencia del usuario final.
- Se realizaron mejoras en los formularios de solicitudes para los usuarios externos.

3.5. Disolución de sociedades no operativas

Avance y Gestión:

En desarrollo de la función establecida en el artículo 144 de la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 1068 de 2020 para declarar la disolución de sociedades no operativas bajo la supervisión de la SuperSociedades realizó las siguientes actividades:

- ▶ Se expidieron 10.665 requerimientos a sociedades por la presunción de no operatividad por no renovar la matrícula mercantil en los años 2019, 2020 y 2021.
- ▶ Se archivaron 115 requerimientos al desvirtuarse la presunción de no operatividad.
- ▶ Se emitieron 6.437 resoluciones declarando la disolución y el estado de liquidación de sociedades no operativas, de las cuales 4.324 se encuentran en firme.
- ▶ Se tramitaron 111 recursos de reposición y 250 revocatorias directas.

3.6. Decidir en 9 procesos de intervención judicial, sobre la devolución parcial de recursos captados

Avance y Gestión:

- ▶ Se notificaron 11 decisiones, ordenando la devolución de recursos por un total de \$11.238.765.976, que beneficiarán a 7.912 afectados. De las 11 decisiones, 9 fueron de adjudicación de bienes.

3.7. Aumentar la eficiencia en la atención de trámites y servicios ofrecidos por la Supersociedades relacionados con Procedimientos de Insolvencia

Avance y Gestión:

- ▶ Se logró un incremento de las audiencias logrando realizar -al mes de septiembre de 2022 - un número superior de audiencias a aquellas registradas en todo el 2021 en los procesos de categoría A, obteniendo un total de 193 frente a 120 realizadas en el 2021.

3.8. Disminuir los tiempos de atención en las solicitudes de admisiones, teniendo incidencia directa en el estudio de admisiones y respuesta de requerimientos

Avance y Gestión:

- ▶ Se estableció la necesidad de disminuir los tiempos de respuesta en el grupo de trabajo que atiende el proceso de admisión, trazando metas al interior del mismo y haciendo el correspondiente seguimiento. El balance fue el siguiente:

- 119 solicitudes a procesos de admisión.
- 74 solicitudes admitidas.
- 7 desistimientos.
- 58 rechazos.
- 64 solicitudes inadmitidas.
- 26 solicitudes en revisión.

3.9. Realizar las actividades conducentes a la prórroga de los Decretos 560 y 772 de 2020 (decretos de emergencia) por 2 años más

Avance y Gestión:

- ▶ Una vez realizado el análisis de la prórroga de los decretos de emergencia y la conveniencia o no de establecerlos como legislación permanente, se concluyó trabajar en una reforma integral de la Ley 1116. Por lo anterior, como línea de trabajo se estableció trabajar de forma inmediata en la prórroga de los decretos de emergencia hasta el 31 de diciembre de 2023, para trabajar en un mediano plazo en la adopción de estas medidas como legislación permanente y, a largo plazo poder presentar una reforma integral a la Ley 1116 de 2006.

3.10. Plan de descongestión de procesos especiales

Avance y Gestión:

- ▶ Se revisó el estado de procesos vigentes a cargo de las Direcciones de Procesos Especiales que fueron radicados en 2020 y años anteriores.
- ▶ Se impulsaron 7 procesos vigentes a cargo de la Dirección de Procesos Especiales que fueron radicados en 2020 y años anteriores. De los 7 procesos que fueron impulsados todos se cerraron, y adicionalmente se cerraron 3 procesos más.

3.11. Plan de descongestión de procesos societarios

Avance y Gestión:

- ▶ Se revisó el estado de procesos vigentes a cargo de las Direcciones de Jurisdicción Societaria que fueron radicados en 2020 y años anteriores.
- ▶ De los 30 procesos vigentes, radicados en 2020 y años anteriores, durante el primer trimestre de 2022 se cerraron 14 procesos, toda vez que, no existieron circunstancias objetivas que lo impidieran.

3.12. Plan de mejoramiento de tiempos de conciliación

Avance y Gestión:

- ▶ Con base en la directriz de reducción de tiempos del proceso de conciliación (citaciones y fecha efectiva de audiencia) a los conciliadores del centro de conciliación, se llevó a cabo el seguimiento a los registros de los tiempos y se analizaron los

resultados, los cuales fueron socializados con los conciliadores.

EJE TEMÁTICO No. 4: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Tiene como objetivo mejorar las condiciones que facilitan la realización de actividades en la Entidad. Este eje temático ejecutó las siguientes 12 iniciativas:

4.1. Campaña pedagógica sobre la Oficina de Control Interno

Avance y Gestión:

- ▶ Se efectuó la estructuración y socialización entre los funcionarios de la campaña pedagógica “rol de la Oficina de Control Interno – 2022”, a través de correos masivos y se evaluaron a 511 funcionarios sobre el conocimiento adquirido.
- ▶ Se hizo una socialización a través de apartados temáticos mensuales, por capítulos con el desglose de la información, para lograr un mayor entendimiento y cobertura de la campaña difundida.

4.2. Analizar los informes de auditorías a Procesos e Intendencias Regionales, para determinar los hallazgos recurrentes durante las vigencias 2019, 2020 y 2021

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó el análisis de los informes de auditorías a los 26 procesos de la Entidad y a procesos en que intervenían las Intendencias Regionales y se identificaron los hallazgos recurrentes durante las vigencias 2019, 2020 y 2021, que permitieron identificar estrategias que contribuirán a mejorar la gestión institucional. A continuación, se relacionan los resultados que están contenidos en el “Informe de Hallazgos Recurrentes con índice superior al 10%”:

- Recurrencia a 2019: 27 hallazgos.
- Recurrencia a 2020: 48 hallazgos.
- Recurrencia a 2021: 2 hallazgos.

4.3. Encuesta de satisfacción

Avance y Gestión:

Como parte de los mecanismos de participación ciudadana, se aplicó una encuesta dirigida a: sociedades supervisadas, cámaras de comercio y agremiaciones, con el fin de medir la satisfacción, percepción, expectativas e impacto de la gestión de la Entidad.

Este ejercicio se constituye en un insumo importante para la planeación institucional y para la implementación de acciones de mejora, encaminadas a la optimización de los servicios prestados por la Entidad.

4. *Matriz de riesgos emergentes*

Avance y Gestión:

- ▶ Se definieron y estructuraron 2 modelos de matriz de riesgos emergentes, cada uno con 14 variables financieras, para conductas aplicables al Capítulo X de la Circular Básica Jurídica (Sistema de Autocontrol, Prevención y Gestión de Riesgos Contra el Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo - SAGRILAF) y otra para el Capítulo XIII de la circular referida (Programas de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE). Tras la calibración, se estimó un modelo econométrico de Análisis de Componentes Principales (PCA), para cada una de estas matrices.
- ▶ Se definieron los criterios y umbrales por sector para cada componente, con el fin de determinar cuáles empresas presentan movimientos financieros atípicos para su sector económico y se incorporaron criterios cualitativos como las actividades económicas y regiones con mayor exposición al riesgo LA/FT/FPADM (Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva), soborno transnacional o corrupción.
- ▶ En materia de optimización de la herramienta de Alertas Tempranas, se revisaron y ajustaron las fórmulas, flujos y ponderaciones de tipo contable y financiero y se identificaron 4 oportunidades de mejora, en atención al cambio de las dinámicas empresariales, entorno económico y jurídico, en tiempos de pos-pandemia, entre otros.

- ▶ Sistema Integrado de Información Societaria – SIIS: se incorporaron varias mejoras para generar mayor eficiencia e insumos oportunos para la generación de estudios, se publicaron 28.529 estados financieros, con sus notas y documentos adicionales. Además, se construyó la base de datos para el “Informe de 9.000 empresas más grandes por ingresos operacionales” y la subsecuente base para el nuevo “Informe Especial en SIIS (10.000 empresas)”, que refleja la realidad de un segmento importante del tejido empresarial del país.

4.5. *Evaluar el Proceso de Gestión Financiera y Contable, con énfasis en el informe de la auditoría financiera vigencia 2020 presentado por la Contraloría General de la República*

Avance y Gestión:

- ▶ Se ejecutó el Programa de Auditoría Proceso de Gestión Financiera y Contable. Se identificaron siete (7) observaciones y seis (6) no conformidades que aparecen reflejadas en el informe pertinente y se elaboró el plan de mejoramiento correspondiente.

4.6. *Implementar el nuevo portal web y mejorar el acceso a contenidos de Formación, Capacitación y Pedagogía para los usuarios y empresarios*

Avance y Gestión:

- ▶ Desarrolló e implementación del nuevo portal web de la Entidad de conformidad con los lineamientos de la Resolución 1519 de 2020 y demás normativa aplicable, con el cual se logrará facilitar a la ciudadanía el acceso a la información, espacios de participación, la oferta institucional y novedades como la “Plataforma de Aprendizaje Permanente” y las “Circulares Básicas Jurídica y Contable Interactiva”.

4.7. Mejoramiento Tecnológico en Apoyo Judicial

Avance y Gestión:

- ▶ Se implementó el flujo de apertura de procesos de insolvencia con los módulos de oficios de apertura, expedientes bancarios y posesión del auxiliar de justicia, y se realizaron jornadas de transferencia de conocimientos a los funcionarios del Grupo de Apoyo Judicial y las intendencias regionales.

4.8. Implementación del proyecto Tesauro

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó el lanzamiento de la aplicación web Tesauro el día 01 de abril de 2022, este es un sistema de información alojado en la nube pública que consolida los conceptos de doctrina jurídica societaria y las sentencias de procesos jurisdiccionales en materia societaria.

4.9. Dotación de equipos de cómputo

Avance y Gestión:

- ▶ Avanzando en la renovación de los equipos de cómputo de la Entidad se alcanzaron los siguientes logros:

En Bogotá, Se revisó el inventario de 1.090 equipos para determinar aquellos que tuvieran más de 7 años de uso y que requerían ser renovados, generando un total 754 equipos. Se realizó la entrega a funcionarios de 89 computadores de escritorio y portátiles nuevos, adquiridos en la vigencia 2022, y se realizó la adquisición de 92 portátiles y 282 computadores de escritorio nuevos en la vigencia 2022.

4.10. Mejoramiento de la Red WIFI de Bogotá e Intendencias

Avance y Gestión:

- ▶ Avanzando en el mejoramiento de las redes inalámbricas de las instalaciones de la Entidad en todo el país se alcanzaron los siguientes logros:

En Bogotá, Se realizó el levantamiento de información de mapas de calor con el fin de identificar puntos con posibles fallas de comunicación de la Red, se reubicaron los dispositivos de red que permiten que los equipos con capacidad inalámbrica se conecten a una red cableada, se incrementó el ancho de banda de la

red WIFI de invitados, se elaboró un diseño para incluir controles de seguridad a las redes WIFI.

Intendencias, Se realizó el levantamiento de información sobre cobertura de WIFI (mapa de calor) y condiciones físicas de instalación.

4.11. Expedición de la Circular Básica Jurídica – CBJ

Avance y Gestión:

- ▶ Se expidió la Circular Básica Jurídica, la cual tuvo su lanzamiento el 17 de agosto de 2022 y ha sido promocionada con piezas y videos publicitarios. Este documento es producto de una revisión y ajuste de la circular básica jurídica (CBJ) anterior, con el objetivo de actualizarla, hacerla más clara y con ello, hacer más fácil su consulta.

4.12. Agilizar el saneamiento de cartera de la Entidad, calificando y depurando 800 obligaciones catalogadas como de difícil recaudo

Avance y Gestión:

- ▶ Se efectuó la revisión y análisis de 1.066 obligaciones que ascienden a la suma de 6.531 millones de pesos, de las cuales 878 obligaciones continúan en proceso coactivo, 137 se deben llevar a comité de cartera, 43 requieren ajuste contable y 8 deben iniciar proceso coactivo.



EJE TEMÁTICO No. 5: RELACIONAMIENTO INTERINSTITUCIONAL QUE PERMITA QUE LOS PROCESOS ADELANTADOS EN LA SUPERINTENDENCIA TENGAN RESULTADOS INTEGRALES

El objetivo de este eje es fortalecer el relacionamiento interinstitucional, de tal forma que permita que los procesos adelantados en la Superintendencia de Sociedades tengan resultados integrales con las responsabilidades **tributarias, fiscales, disciplinarias y penales** que permitan más empresa, más empleo. Este eje temático ejecutó las siguientes 5 iniciativas:

5.1. Intercambio de información para fortalecer la supervisión, investigación administrativa o judicial

Avance y Gestión:

- Se logró impulsar el proceso iniciado sobre Ping Nine S.A.S. en el tema de captación, gracias al encuentro entre la Supersociedades con la Fiscalía General de la Nación a fin de revisar el estado del proceso.
- Se realizaron 6 visitas a las fiscalías, 2 de las cuales corresponden a reuniones en audiencia y 4 visitas de revisión de procesos, logrando revisar el 100% de los mismos, y, mediante compulsas de copias, se solicitó información sobre su estado, dando de esta manera el impulso requerido.

5.2. Articular acciones entre Superintendencias, Banco de la República, MinTIC, Sociedad de Activos Especiales - SAE y Contraloría General de la República – CGR

Avance y Gestión:

- Se envió información de los casos y convenios pendientes de formalizar a las Entidades competentes y se efectuaron reuniones en las que se definieron acciones de intercambio de información requeridas, con las siguientes Entidades: Superintendencia de Notariado y Registro - SNR, Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones - MinTIC, Banco de la República, Contraloría General de la República - CGR, Sociedad de Activos Especiales – S.A.E., Ministerio del Trabajo, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y Migración Colombia.

5.3. Pedagogía, servicios y competencias de la Superintendencia de Sociedades

Avance y Gestión:

- Con el apoyo de las intendencias regionales y las cámaras de comercio locales, se llevaron a cabo en ciudades como Barranquilla, Cartagena, Medellín, Pereira y otras regiones, seminarios, capacitaciones y reuniones, en temas de insolvencia, derecho societario, presentación de información financiera y no financiera, módulo de insolvencia, novedades en materia societaria e insolvencia.

- Se efectuó reunión con las cinco cámaras de comercio de Antioquia y con la de Chocó, donde se escucharon inquietudes de sus directores ejecutivos.
- Se efectuó el conversatorio de insolvencia con la DIAN, SIC y Cámara de Comercio de Barranquilla.
- Se dictaron capacitaciones en los siguientes temas: Auxiliares de la justicia en liquidación judicial simplificada, proyecto de adjudicación y caución judicial en procesos liquidatarios; Presentación de información financiera y no financiera a Entidades empresariales; Novedades en materia societaria e insolvencia, entre la Superintendencias de Sociedades y las cámaras de comercio de Barrancabermeja y Cúcuta.
- Se realizó una actividad pedagógica en Expofuturo de la ciudad de Pereira, con la asistencia de 14 cámaras de comercio de los Departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Tolima, Cundinamarca y Valle del Cauca y 30 empresarios del Departamento de Risaralda.

5.4. Completar la fase 1 al 100% del proyecto de Servicios Ciudadanos Digitales

Avance y Gestión:

- Se concertó y oficializó el anexo técnico para interoperabilidad con el Registro Único Empresarial - RUES por parte de Supersociedades y Confecámaras; se expidieron los certificados para la interoperabilidad a través de la Plataforma XROAD y la certificación de

conexión y anclaje de los servidores de producción XROAD.

- Se hicieron configuraciones de conectividad por parte de la Agencia Nacional Digital y MinTIC.

5.5. Acercamiento a agremiaciones, Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOP), Alcaldía de Cúcuta, asociaciones gremiales y universidades

Avance y Gestión:

- ▶ Se hizo contacto con la Asociación Hotelera y Turística de Colombia (Cotelco) y se dictó capacitación sobre las funciones de supervisión ejercidas por la Superintendencia de Sociedades.
- ▶ Acercamiento al periódico “La Opinión” para entrevista acerca del Acuerdo de Reorganización del Cúcuta Deportivo Fútbol S.A.
- ▶ Se realizó el “Primer Foro Jurídico Regional del Magdalena Medio” que se realizó de forma presencial en la ciudad de Barrancabermeja.
- ▶ Durante el segundo semestre de 2022 se trabajó en los ajustes a los Ejes Temáticos encaminados a renovar nuestros convenios con las 12 Universidades con las cuales se tiene suscrito el mismo.
- ▶ Se realizó una jornada pedagógica con la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas

Empresas (ACOPI) sobre las competencias de la Entidad en materia de prevención de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA, FT, FPADM), soborno transnacional y corrupción.



EJE TEMÁTICO No. 6: PRESENCIA EN TERRITORIO PARA OBTENER EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE LAS REGIONES

Este eje tiene como objetivo afianzar la presencia de la Supersociedades en el territorio nacional, buscando dar una mayor cobertura en cuanto a la supervisión y el fortalecimiento de las empresas de las regiones. Este eje temático ejecutó las siguientes 7 iniciativas.

6.1. *Visitas y requerimientos a nuestros supervisados en cumplimiento del Rol pedagógico y en virtud de las atribuciones en materia de inspección, vigilancia y control*

Avance y Gestión:

- ▶ Como parte del acercamiento a los supervisados, a nivel regional, se contó con la presencia del Superintendente de Sociedades en visitas a sociedades.
- ▶ Se efectuaron las debidas diligencias de toma de información y de requerimientos a las sociedades a todo nivel regional para efectos de poder ejercer una adecuada supervisión a las sociedades identificadas con riesgo por alertas tempranas.

6.2. Capacitación a usuarios empresarios y ciudadanos (usuarios externos) en temas de responsabilidad de administradores, hipótesis de negocio en marcha, insolvencia y nuevas funciones de la Supersociedades en materia de registro mercantil.

Avance y Gestión:

- ▶ A través de esta iniciativa se ejecutaron acciones, por parte de las intendencias regionales, encaminadas a fortalecer la relación y tejido empresarial entre la Entidad y las regiones, en este sentido se destacan las dos sesiones de capacitación presencial en materia de “Aplicabilidad del Módulo de Insolvencia (MI)” realizadas en la Intendencia Regional de Bucaramanga.

6.3. Conversatorio con las juntas directivas y directores de la cámara de comercio de la regional: Santander, Norte de Santander y Arauca

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó capacitación virtual sobre novedades en materia societaria e insolvencia entre la Supersociedades y la Cámara de Comercio de Barrancabermeja.
- ▶ Se realizó capacitación presencial sobre novedades en materia societaria e insolvencia entre la Supersociedades y la Cámara de Comercio de Cúcuta.

6.4. Visita a las subregiones del Departamento de Antioquia y del Departamentos del Chocó

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó un evento de capacitación en insolvencia entre todas las cámaras de comercio de la región y Fenalco Antioquia, a la que asistieron más de 200 personas.

6.5. Relacionamiento Ministerio de Trabajo

Avance y Gestión:

- ▶ Se realizó reunión con el Ministerio de Trabajo en la cual se especificaron temas y propuestas para mejorar la interrelación entre la Intendencia Regional de Medellín y el Ministerio del Trabajo.

6.6. Encuentro de firmas de abogados expertas en Derecho Corporativo

Avance y Gestión:

- ▶ Se efectuó la realización del “I Encuentro de firmas de Abogados especializadas en Derecho Corporativo” con participación de las cámaras de comercio, para mejorar la presencia institucional en la región.

6.7. Tertulias con auxiliares de la justicia

Avance y Gestión:

- ▶ Se efectuó la reunión presencial con auxiliares de la justicia en la sede de la Intendencia Regional de Medellín, para suministrar directrices generales y para intercambiar experiencias exitosas.
- ▶ Se adelantó el encuentro con los auxiliares de la justicia de categoría “C” donde se dictaron temas específicos en cuanto a: i) la presentación de informes en el aspecto contable, ii) diligencias de apertura de la liquidación, secuestro y aprehensión de Libros, iii) Proyectos de Graduación y Calificación y iv) Rendición Final de Cuentas.





OTROS ASPECTOS RELEVANTES

PRINCIPALES MEDIDAS ANTE LA CRISIS DEL COVID- 19

Las medidas gubernamentales para enfrentar los riesgos de propagación y contagio del virus implicaron que a partir de marzo del 2020 la Entidad modificara su modelo operativo para adecuarlo al entorno de distanciamiento social y virtualidad, lo que se mantuvo durante el 2021 y durante los primeros meses del 2022.

La Supersociedades lideró a partir del 2020, la propuesta de medidas que permitieran el cumplimiento de ciertas obligaciones societarias y la modificación del régimen de insolvencia empresarial para facilitar el funcionamiento y buena marcha de los procesos, dada cuenta de los riesgos de insolvencia por la pandemia y la necesidad de proteger la empresa y el empleo, sin descuidar el crédito.

Para lo anterior se resaltan las principales acciones efectuadas frente a la crisis COVID-19 en las vigencias 2020, 2021 y 2022, además de los procesos liderados por las áreas misionales de la Entidad que han sumado al manejo de la nueva situación societaria desencadenada por la crisis mencionada.

A continuación, se enumeran las principales acciones de gestión:

- 1. Modificación del modelo operativo de la Superintendencia y prestación de servicios por medios virtuales***

- ▶ Expedición del protocolo interno de bioseguridad y 4 circulares con instrucciones internas respecto de los protocolos de acceso a las instalaciones y medidas de bioseguridad.
- ▶ Suspensión de términos de actuaciones judiciales y administrativas.
- ▶ Prioridad a la prestación de servicios por medios digitales y aceleración en la implementación, apropiación y uso de herramientas tecnológicas con aplicación de componentes de inteligencia artificial en insolvencia.
- ▶ En materia de notificaciones de decisiones judiciales o administrativas, se dio la instrucción de hacerlas a través de medios electrónicos, siempre respetando el debido proceso.
- ▶ Elaboración del protocolo en el que se estableció el procedimiento para adelantar audiencias y actuaciones, al igual que la forma de acceder, mediante medios digitales a documentos que conforman los expedientes, estados, avisos y radicaciones, para lo cual se fortalecieron dos instrumentos tecnológicos que se venían utilizando en la sede electrónica de la Entidad: el “Expediente Digital” y la “Baranda Virtual”.
- ▶ Desde el Grupo de Apoyo Judicial, quien funge como Secretaría Administrativa para los procesos jurisdiccionales que se tramitan ante la Supersociedades: procesos de insolvencia, procesos mercantiles y procesos de intervención judicial, se gestionó los procesos de notificación por estado, notificaciones personales, traslados, avisos, guarda y custodia de títulos judiciales, guarda y custodia de los 5.378 expedientes judiciales.
- ▶ Se han generado actividades encaminadas a desarrollar una Secretaria Electrónica, con el fin de agilizar los procesos de notificación por estado, personales, avisos, traslados, archivo, diligencias de posesión de los auxiliares de la justicia, expedición de copias de los expedientes jurisdiccionales, entre otros trámites, para que puedan consultarse electrónicamente, o accederse a ellos a través de la “Baranda Virtual”.
- ▶ Se realizaron ajustes en la presentación de las solicitudes, radicación de demandas y en general, documentos para trámites y procesos, mediante el uso de la herramienta de Gestión de Procesos de Negocios (BPM por sus siglas en inglés), destacando la creación de un “Formulario Electrónico de Trámites”, que se convirtió posteriormente en una “Ventanilla Única de Trámites y Servicios” y la recepción de correos a través de la cuenta principal en la que se reciben las

solicitudes de los usuarios de la Entidad (webmaster@supersociedades.gov.co).

- ▶ La Supersociedades promovió la adopción de algunas modificaciones y/o ajustes a las normas de derecho societario para dar manejo a las reuniones ordinarias del máximo órgano social de los años 2019, 2020 y 2021 debido a que los temas que allí se estudian son claves en el gobierno corporativo de las sociedades y el orden público económico, para lo cual se expidieron: El Decreto 398 de 13 de marzo de 2020 y Circular Externa 100-00002 del 17 de marzo de 2020 de la Superintendencia de Sociedades junto al Decreto Legislativo 434 de 19 de marzo de 2020 y Circular Externa 100-00004 del 24 de marzo de 2020 de la Superintendencia de Sociedades.



2. *Modificación del modelo operativo de la Superintendencia y prestación de servicios por medios virtuales*

Una vez declarado el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el mes de marzo de 2020, la Superintendencia, realizó un estudio estadístico y financiero que permitiera establecer el riesgo de insolvencia de las sociedades. El estudio mostró finalmente dos escenarios sobre los que se movería el riesgo de insolvencia de las sociedades como consecuencia de una caída del PIB (Producto Interno Bruto).

Se advirtió un riesgo de insolvencia equivaldría aproximadamente a un porcentaje entre el 18% y el 37% de las sociedades de la muestra, lo cual podría extrapolarse al total de 1.600.000 empresas del país.

En este sentido, el estudio evidenció que la crisis aumentaría de manera considerable el número de sociedades en insolvencia y afectaría en mayor proporción a las micro y pequeñas sociedades del país.

Por eso, se requería adoptar medidas legislativas urgentes, al igual que cambios tecnológicos y reformas en la estructura y planta de personal de la Entidad.

Dicho escenario permitió a la Superintendencia presentar una serie de propuestas legislativas al Gobierno Nacional, que resultaban pertinentes y necesarias para conjurar la crisis y dar soluciones efectivas a los empresarios y a sus acreedores,



afectados por la pandemia. Así, en desarrollo de las facultades otorgadas al Gobierno Nacional para atender la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada, se expidieron:

- ❖ **Decreto Legislativo 560 de 2020:** Estableció mecanismos para crear un ecosistema de recuperación empresarial, amplio e incluyente.
- ❖ **Decreto Legislativo 772 de 2020:** Este Decreto complementó a las medidas creadas en el Decreto Legislativo 560 de 2020, para contar con mecanismos legales adicionales para afrontar eficazmente la crisis empresarial generada por el COVID-19.



Resultados en la aplicación de los Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020:

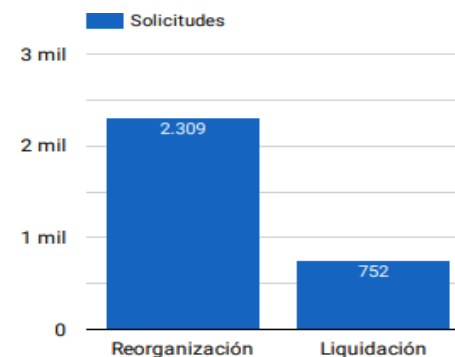
Durante el 2020 y el 2022, se ha evidenciado que los mecanismos tanto procesales, como financieros incluidos en ellos, han arrojado resultados satisfactorios. Las negociaciones extrajudiciales o con la mínima intervención del juez, especialmente la Negociación de Emergencia de Acuerdos de Reorganización (“NEAR”), han sido exitosas.

El término de tres (3) meses para negociar un acuerdo de reorganización se ha convertido en un incentivo para el desarrollo de negociaciones eficaces y sin dilaciones entre las partes, evitando acudir al régimen ordinario, incluso para sociedades de gran envergadura en activos, pasivos, número de acreedores y trabajadores.

Con este nuevo escenario, desde el 1 de abril de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2022, la Entidad recibió 3.061 solicitudes a procesos de insolvencia, de los cuales 2.309 corresponde a procesos de reorganización, y 752 a procesos de liquidación judicial. Del total de solicitudes 1.540 corresponde a Bogotá y 1.521 a Intendencias Regionales. De las 3.601 solicitudes presentadas, 1.866 corresponde a los procesos acogidos al Decreto 772 y 493 al Decreto 560, mientras que 702 correspondieron a los procesos acogidos a la Ley 1116 de 2006.

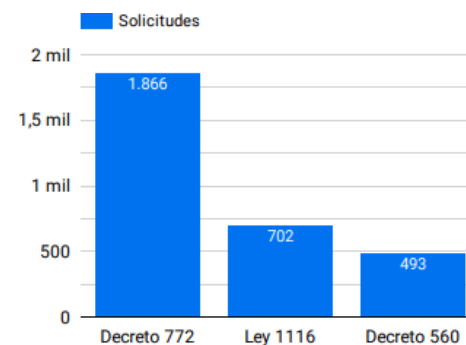
TIPO DE PROCESO

(Cifras con corte desde abril del 2020 a 30 de septiembre de 2022)



TIPO DE TRÁMITE

(Cifras con corte desde abril del 2020 a 30 de septiembre de 2022)



En cuanto al comportamiento frente al activo, pasivo, patrimonio y número de empleados que representan estas empresas, a continuación, se detallan las cifras:

Cifras en miles de millones

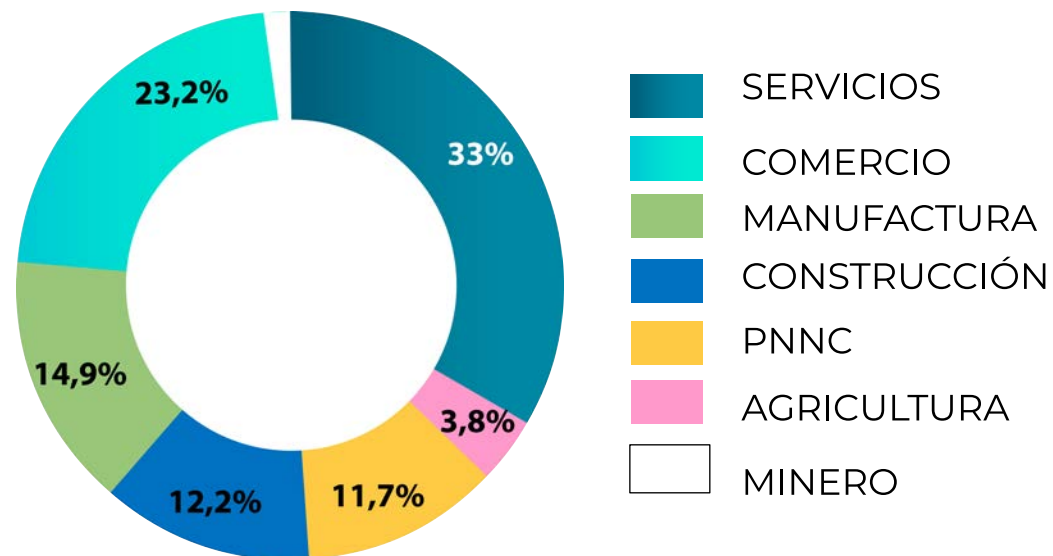
Regionales	Regional	Activo	Pasivo	Patrimonio	# Empleados
Bogotá	Bogotá	26.925,59	20.889,47	6.036,11	68.569
	Subtotal	26.925,59	20.889,47	6.036,11	68.569
Regionales	Medellín	1.306,79	1.200,44	106,35	4.849
	Cali	805,2	681,26	123,94	3.539
	Barranquilla	783,45	588,22	195,23	1.577
	Bucaramanga	715,86	726,17	-10,31	2.025
	Manizales	458,6	321,28	137,32	1.252
	Cartagena	381,02	280,25	100,76	1.024
	Subtotal	4.450,93	3.797,63	653,3	14.266
Total		31.376,51	24.687,1	6.689,41	82.835

Estas solicitudes representan aproximadamente \$31,3 billones de pesos en activos, \$24,6 billones de pesos en pasivos, \$6,6 billones de pesos en patrimonio y 82.835 empleados.

Cifras con corte desde abril del 2020 a 30 de septiembre de 2022

Las siguientes imágenes contienen la información relativa a las solicitudes recibidas desde el 1 de abril de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2022 categorizadas por sector y por tamaño de empresa

PORCENTAJE DE SOLICITUDES POR SECTOR



IMPACTO POR TAMAÑO DE LAS EMPRESAS (GRANDES - A, MEDIANAS - B Y PEQUEÑAS - C)

Categoría	Activo *	Pasivo	Patrimonio	# Solicitudes	# Empleados
A	22.309,33	15.897,3	6.412,03	140	51.517
B	5.662,63	5.300,16	362,47	367	14.504
C	3.404,56	3.489,64	-85,08	2.554	16.814
Total	31.376,51	24.687,1	6.689,41	3.061	82.835

ACCIONES POST COVID-2019

En cumplimiento de la Directiva Presidencial 004 del 9 de junio de 2021 y la Resolución 2021-01-471168 del 27 de julio de 2021 que modificó el Protocolo de Bioseguridad GTHPRO-006, en la que señala que los servidores públicos deben retornar a sus labores de forma presencial. La Entidad estableció directrices a todos sus funcionarios con el fin de dar cumplimiento al retorno del trabajo presencial de manera gradual, progresiva y segura.

En ese sentido, se adoptó un esquema de presencialidad inicial de 1 día, posteriormente 2 y 3 días, hasta la expedición de la Resolución 666 de 2022 en la que el Gobierno nacional oficializa la finalización a la prórroga, el 30 de junio de 2022.

La Entidad adoptó durante la pandemia y durante el retorno a la presencialidad, 4 protocolos internos de bioseguridad para el manejo inteligente frente al COVID-19, que incluye: control de aforos, aislamiento, entrega de tapabocas y otras acciones de obligatorio cumplimiento.

En temas misionales, se deben resaltar las acciones emprendidas por la Entidad, que han permitido la **ampliación de los Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020**, para prevenir la insolvencia de las empresas por el COVID-19; así como las acciones que a mediano plazo se vienen llevando a cabo para su prórroga hasta diciembre de 2023, y, que a largo plazo permitan una legislación permanente mediante una reforma integral de la Ley 1116 de 2006.

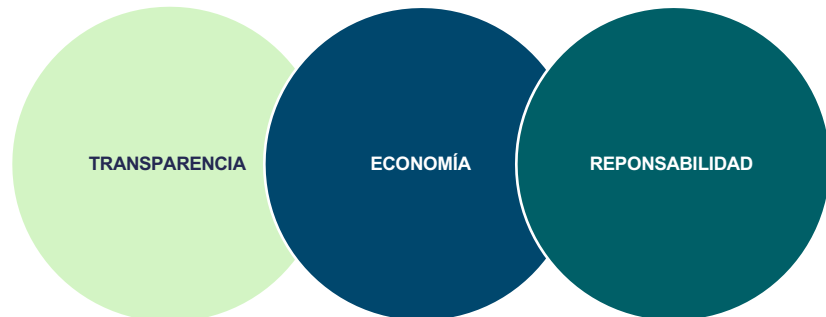


Frente a las acciones tomadas durante la emergencia sanitaria se mantienen algunas medidas que permiten a la Entidad prestar un mejor servicio a través de herramientas tecnológicas. De igual forma, con ocasión a la expedición de la Resolución 666 de 2022, la Entidad vuelve a prestar sus servicios de forma presencial, para aquellos usuarios que así lo prefieran.

Prácticas de abastecimiento (GRI 204)

La Superintendencia de Sociedades aplica los principios de la contratación estatal y da estricto cumplimiento a la normatividad que rige en la materia (Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007, 1474 de 2011, Decreto Ley 019 de 2012, Decreto 1082 de 2015 y demás normas que los regulan, complementan, adicionan o modifican, así como el respectivo Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022).

Principios de la Contratación Estatal:



Montos totales de contratación en los años 2020, 2021 y 2022

2020

\$18.397.719.551,28

2021

\$26.140.256.920,63

2022

\$22.429.379.737,21

Proporción de gasto en proveedores locales (GRI 204-1)



Anticorrupción (GRI 205)

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

En cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, Decreto 612 de 2018 y la ley 2195 de 2022, la Superintendencia de Sociedades anualmente elabora y ejecuta una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano, en donde se contemplan, entre otros componentes, el mapa de riesgos de corrupción en la entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

La consolidación del Plan está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación y se socializa antes de su publicación para que los actores internos y externos formulen sus observaciones y propuestas.

Componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Superintendencia de Sociedades:



La Oficina de Control Interno realiza la verificación del cumplimiento de las acciones del plan, con corte a 30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre de cada año y publica el informe de seguimiento dentro de los 10 primeros días siguientes a la fecha de corte.

Gestión de impactos

La Superintendencia de Sociedades cuenta con un Manual de Buen Gobierno en el cual se plasman las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de la Entidad. A través de este documento se define un estilo de dirección unificado de comportamientos transparentes de los gerentes públicos y un clima organizacional de reglas de juego claras y precisas que definen las expectativas de comportamiento de los servidores y contratistas de la Entidad.

Se adoptó la Política de Integridad cuyo propósito es desarrollar mecanismos para garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

El Talento Humano es el activo más importante con que cuenta la Entidad, por ello es seleccionado garantizando el principio de mérito a través de los mecanismos establecidos por la ley. Mediante el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia, se realiza sensibilización sobre integridad, ética de lo público y conflicto de intereses.

Un alto porcentaje de servidores públicos de la Entidad (más del 83%) terminó el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, que imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública. La Entidad realiza un estricto seguimiento a la publicación de las declaraciones de

bienes, rentas y conflictos de intereses, así como la actualización de las hojas de vida en el SIGEP.

Siguiendo directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública se elabora y ejecuta anualmente un Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual incluye un mapa de riesgos de corrupción en el que se identifican aquellas actividades susceptibles de corrupción, estableciendo controles y responsables para mitigar la ocurrencia de los mismos. En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, se programaron actividades de pedagogía, gestión y seguimiento a los conflictos de intereses.

Se estableció un formulario en la página web y se habilitó una línea telefónica por medio de las cuales se pueden denunciar hechos de corrupción que involucren a funcionarios de la Superintendencia de Sociedades.

Se elaboró y divulgó una guía para gestionar conflicto de intereses, la cual se ha dado a conocer ampliamente. Se implementó un canal de comunicación interna para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.

Las compras que se realizan en la Entidad son incluidas previamente en el Plan Anual de Adquisiciones que se publica en la página web institucional y deben seguir un control estricto por parte del Comité de Contratación y el Grupo de Contratos. Se han dictado capacitaciones a los supervisores para dotarlos de herramientas que les permitan realizar su labor con calidad.

La Entidad hace parte de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción (RITA), una iniciativa de la Vicepresidencia de la República de Colombia que busca

fortalecer los mecanismos de lucha contra la corrupción, acercar a los ciudadanos a las instituciones públicas mediante el uso de canales de participación ciudadana y transparencia, y prevenir actos que atenten contra el buen funcionamiento del Estado y la debida administración de los recursos públicos.

Todas estas medidas fortalecen el ambiente de control en la Entidad y le permiten alcanzar los primeros lugares en la medición del FURAG entre todas las entidades del orden nacional y particularmente destacarse en las políticas de Integridad y de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción (98.4% y 99.3% respectivamente).

CONTROL DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Cuatrimestralmente se realiza seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se monitorean los controles y riesgos de corrupción por parte de los líderes de los procesos junto con sus equipos de trabajo, quienes constituyen la primera línea de defensa, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación en su rol de segunda línea de defensa y se elabora un informe de seguimiento por parte de la Oficina de

Control Interno (tercera línea) el cual es publicado en la página web institucional.

Anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública evalúa el nivel de implementación las políticas de gestión y desempeño y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) por parte de las entidades públicas. Esta evaluación se realiza a través del Formulario Único para el Reporte de Avances de la Gestión y como se mencionó anteriormente, la Superintendencia de Sociedades ocupa niveles destacados ya que es la primera a entre las entidades del sector Comercio, Industria y Turismo y la tercera a nivel nacional.

La alta dirección orienta y realiza seguimiento a la estrategia anticorrupción a través de las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción (GRI 205-1)

a) Operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción.

Los riesgos de corrupción se identifican y evalúan a cada uno de los 26 procesos institucionales al inicio de cada vigencia y durante ésta se realizan monitoreos con una periodicidad cuatrimestral, con el objetivo de evaluar el adecuado funcionamiento de los controles y su eficacia para contener los riesgos.

b) Riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación del riesgo.

Todos los procesos y actividades que se desarrollan en la Entidad son susceptibles de corrupción, sin embargo, algunas como la nominación de servidores públicos, la gestión financiera, adquisición de bienes y servicios, defensa jurídica, la función disciplinaria y la sustanciación de decisiones, merecen especial atención.

El siguiente cuadro muestra el número de riesgos identificados entre 2020 y 2022 en la Entidad; ninguno de ellos se ha materializado, de acuerdo con los reportes de monitoreo:

Riesgos de corrupción	2020	2021	2022
Riesgos de corrupción identificados y evaluados	56	54	66
Riesgos de corrupción materializados	0	0	0

Energía (GRI 302)

El consumo de energía eléctrica es importante para la Superintendencia de Sociedades, toda vez que se convierte en un recurso necesario para el desarrollo de sus labores,

DIMENSIÓN AMBIENTAL

representando así un gasto significativo en los estados financieros de la entidad.

El consumo de energía tiene un impacto directo en la huella de carbono de la Entidad. La producción y uso de energía son responsables de la emisión de gases de efecto invernadero, lo



que contribuye al cambio climático. Por lo tanto, reducir el consumo de energía es una forma efectiva de reducir la huella de carbono, obteniendo además ahorro en los costos de operación.

Gestión del consumo energético y sus impactos en la entidad

La Superintendencia de Sociedades en su Sistema de Gestión Ambiental cuenta con el Programa: uso y consumo inteligente de los recursos e insumos (PROCURE), cuyo objetivo es, optimizar el uso de los recursos e insumos necesarios para su funcionamiento.

En este sentido, dicho programa contempla las buenas prácticas ambientales, a través de la implementación de tres tipos de medidas, Administrativas, Conductuales y Técnico – Tecnológicas, que permiten mitigar el impacto ambiental por el uso y consumo de la energía eléctrica.

El Sistema de Gestión Ambiental en el Programa: uso y consumo inteligente de los recursos e insumos (PROCURE), contempla un indicador interno para evaluar el consumo de energía en la entidad, el Indicador Consumo Energía (ICE), es un indicador de eficiencia que permite conocer el consumo de la energía en todas sus sedes.



Consumo energético dentro de la organización (GRI 302-1)

Sede	2020 - kw	2021 - kw	2022 - kw
Bogotá	808.822	863.136	888.858
Barranquilla	46.160	48.660	56.977
Bucaramanga	19.225	20.687	21.918
Cali	33.590	25.980	49.160
Cartagena*	31.702	17.159	
Manizales	9.187	9.571	10.623
Medellín	24.502	20.894	27.946
TOTAL	973.188	1.006.087	1.055.482

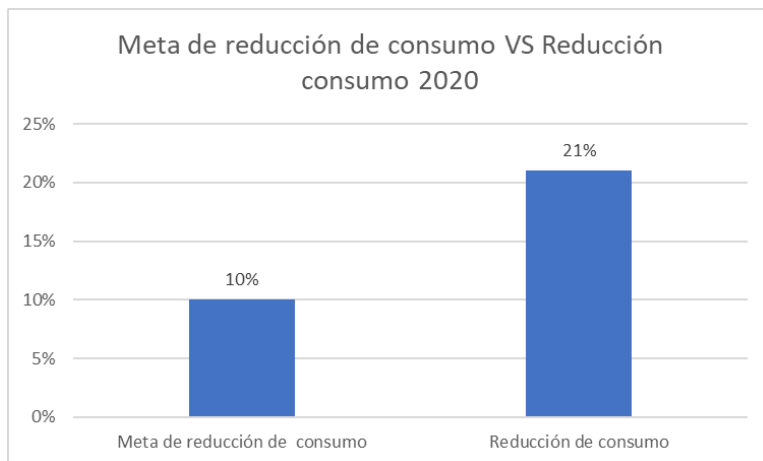
* No se reporta el dato de 2022 de la Intendencia Regional de Cartagena, dada la imposibilidad de medirlo confiablemente, en razón a que dicha intendencia cambió de sede desde el segundo semestre de 2021.



Reducción del consumo energético (GRI 302-4)

Año 2020:

En 2020 la meta a nivel nacional de reducción del consumo energético era del 10% y la reducción fue del 21,20% superando la meta establecida.



Año 2021:

En 2021 no se estableció una meta porcentual de reducción de consumo. Para esa vigencia se determinó definir un consumo límite de energía a partir de una línea base para cada sede, estableciéndose como meta que el 80% de las sedes no debían sobrepasar el consumo límite, el resultado promedio fue del 57,1%.

Año 2022:

En 2022 se estableció un límite de consumo para la sede de Bogotá a partir de una línea base, dicho límite fue de 78358 kw, **el consumo promedio mensual fue de 74072 kw.**



Agua y efluentes (GRI 303)



El tema del consumo de agua es importante en la entidad por varias razones. Primero, el agua es un recurso esencial para la vida y su disponibilidad es limitada. La demanda de agua está aumentando en todo el mundo debido al crecimiento de la población, la urbanización y el cambio climático. Por ello, es importante que la entidad haga un uso responsable y eficiente de este recurso.

En segundo lugar, el consumo de agua puede tener un impacto directo en los costos operativos de la Organización. Al reducir

el consumo de agua, la entidad puede mejorar su eficiencia operativa entre otras cosas.

La gestión eficiente y sostenible del recurso hídrico puede ayudar a la Entidad a ahorrar costos, reducir su impacto ambiental y ser más responsable con el medio ambiente.

¿Cómo se gestiona este tema y sus impactos en la entidad?

La Superintendencia de Sociedades, comprometida con la minimización de los impactos al ambiente, por medio del Sistema de Gestión Ambiental implementó el Programa: uso y consumo inteligente de los recursos e insumos (PROCURE), cuyo objetivo es optimizar el uso y consumo de los recursos e insumos de la entidad.

Dentro del programa se cuenta con el *Indicador Consumo de Agua (ICA)*, que permite hacer la medición y la evaluación del consumo de agua tanto en las intendencias regionales, como en la sede Bogotá.

Así mismo, se establece una meta para reducir el consumo de agua en todas las sedes de la Superintendencia de Sociedades, esta meta para el año 2020 corresponde al 6% para Bogotá y 7% para las intendencias a nivel nacional. Para el año 2021 se estableció un consumo límite a partir de una línea base, ésta fue diferente para cada sede de la entidad, se estableció que el 80% de las sedes no debían sobrepasar el consumo límite, el resultado promedio fue del 43,3%. Y para el año 2022 se estableció un límite de consumo de agua bimestral de 619 m3, en la sede de Bogotá.

Vertido de agua (GRI 303-4)

Las aguas residuales son todas aquellas que fueron usadas en ciertos tipos de actividades y por tanto están contaminadas con una o varias sustancias, convirtiéndola en un elemento contaminante ambiental. El tratamiento de las aguas residuales nace de la necesidad de eliminar toda aquella sustancia o componente que pueda producir daños al medio ambiente y riesgos para la salud humana.

Es así como la Superintendencia de Sociedades en el año 2021, contrata el servicio para evaluar las características del agua residual no doméstica recolectadas en los puntos definidos por la entidad, identificado por el laboratorio como: Caja de inspección casino, realizando un muestreo compuesto con alícuotas cada hora, con el fin de determinar los parámetros de interés ambiental - sanitario y a partir de la información obtenida establecer el estado de cumplimiento frente a la normatividad colombiana actual vigente - Resolución 631 del 2015 Artículo 8. Agua Residual Doméstica > 625 Kg/ día y < 3000 kg/ día, vertimientos al alcantarillado.

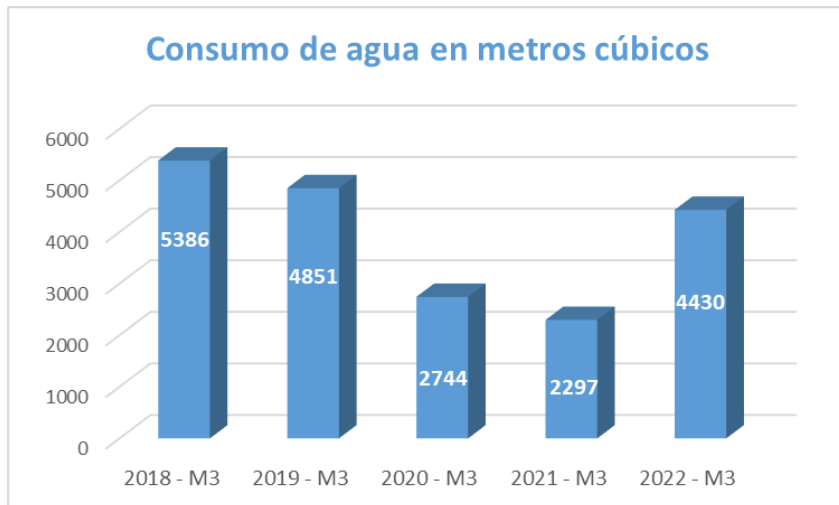
La Superintendencia de Sociedades, genera aguas de descarga de baños, lavamanos, actividades de aseo y de cocina y restaurante, lo que claramente, de acuerdo a la clasificación de tipo de aguas de la Resolución 631 del 2015 son aguas de tipo doméstico, es decir Aguas Residuales Domésticas.

Consumo de agua (GRI 303-5)

Sede	2020 - m3	2021 - m3	2022 - m3
Bogotá	2.427	1.974	3.919
Barranquilla	67	56	130
Bucaramanga	72	46	71
Cali	92	132	195
Manizales	86	89	115
Medellín	-	-	-
Cartagena	-	-	-
TOTAL	2.744	2.297	4.430

No se reportan los datos de Medellín y Cartagena, dada la imposibilidad de medirlos confiablemente.

El consumo de agua en los años de 2020 y 2021 tuvo una notable disminución en la Entidad teniendo en cuenta las medidas de aislamiento decretadas por el Gobierno Nacional, a raíz de la propagación del virus COVID-19.



En el año 2022, se registró un ahorro del 1,13% en el consumo de agua, en comparación con el nivel de consumo que se presentaba antes de la pandemia (año 2019)



Emisiones (GRI 305)

Las emisiones de gases de efecto invernadero, por ejemplo, el dióxido de carbono (CO₂), son una de las principales causas del cambio climático. Las Organizaciones son responsables de una parte significativa de estas emisiones, ya sea directa o indirectamente por medio del uso de energía o el uso de vehículos, como en el caso de la Superintendencia de Sociedades. Por lo tanto, es relevante que la Entidad reduzca sus emisiones para contribuir a la mitigación del cambio climático.

Además, las emisiones pueden tener impactos ambientales significativos, como la contaminación del aire y la degradación de la calidad del agua y del suelo. Estos impactos pueden traer consecuencias negativas para la salud humana y la biodiversidad, así como para los ecosistemas y recursos naturales.

El Sistema de Gestión Ambiental de la Superintendencia de Sociedades establece el Programa: Control de emisiones atmosféricas y ruido, cuyo objetivo es establecer las medidas necesarias para realizar el control de las emisiones atmosféricas y el ruido que se genere en la entidad.



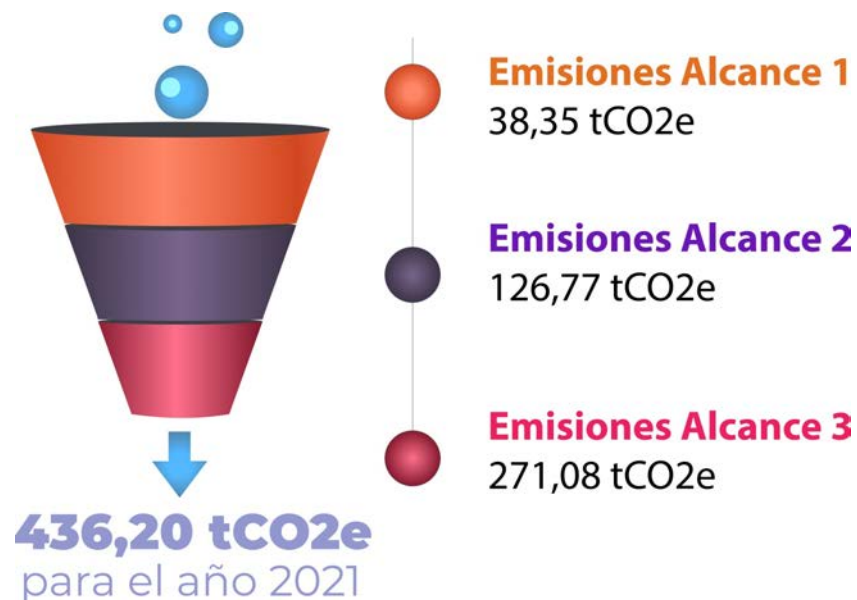
**Emisiones directas de GEI – alcance 1
(GRI 305-1)**

**Emisiones indirectas de GEI al generar
energía – alcance 2 (GRI 305-2)**

**Otras emisiones indirectas de GEI – alcance 3
(GRI 305-3)**

La Superintendencia de Sociedades, como parte de su compromiso ambiental, en la vigencia 2022 realizó la medición de huella de carbono producidas por la entidad a nivel nacional durante el año 2021, esto para conocer el impacto que produce la entidad y por ende tomar decisiones conscientes y viables, que permitan implementar estrategias para compensar y reducir su huella de carbono.

La huella de carbono de la entidad fue de **436,20 tCO₂e** para el año 2021, de acuerdo al siguiente detalle:



En el siguiente enlace se puede consultar el detalle de la medición de huella de carbono en el documento “INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES AÑO 2021”:

<https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/862101/INFORME+CALCULO+HUELLA+DE+CARBONO.pdf>

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

Por medio del Programa: Control de Emisiones Atmosféricas y Ruido, se desarrollan actividades que propenden por la mitigación de los impactos ambientales así:

- Seguimiento a los certificados de revisión técnico mecánica vigente, desde el área ambiental se realizará un control anual no programado, para verificar la vigencia del certificado de los vehículos oficiales de la Entidad.
- El mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de aire acondicionado es contratado, para lo cual, dentro de las exigencias habilitantes del proceso contractual se asegurará el cumplimiento de los requisitos ambientales.
- La Líder Ambiental y los Pares Ambientales, realizan inspecciones no programadas a las obras de construcción y/o adecuación de infraestructura cuando aplique, a fin de verificar las condiciones de implementación de las indicaciones contenidas en el programa Control de Emisiones Atmosféricas y Ruido, con el fin de verificar que no se genere impacto al ambiente.





Residuos (GRI 306)

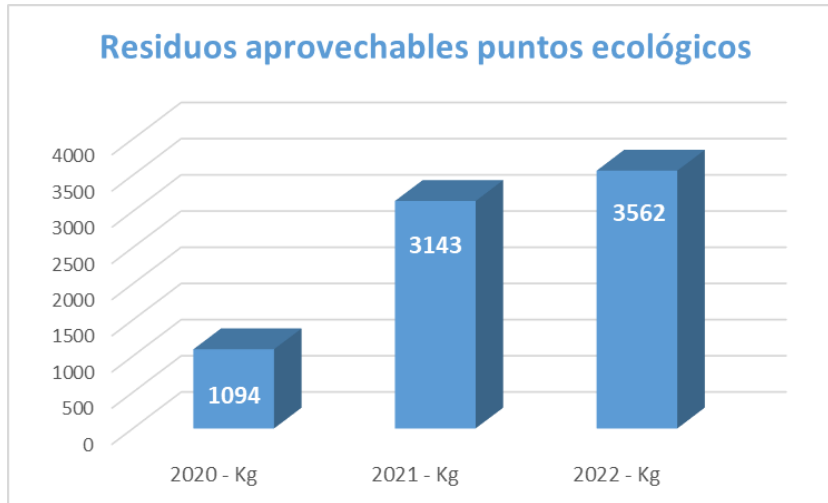
Los residuos generados en la entidad, por las diferentes actividades que se realizan, tienen un impacto significativo al medio ambiente, razón por la cual es importante darle el manejo integral y adecuado a cada uno de ellos de acuerdo a sus características y a la normatividad legal vigente en la materia.

El Sistema de Gestión Ambiental de la entidad estableció dos programas para gestionar los residuos:

- **Programa de Gestión de Residuos Sólidos no Peligrosos**, cuyo objetivo es realizar la gestión integral de los residuos sólidos no peligrosos generados por la Superintendencia de Sociedades, permitiendo una mejor calidad de los residuos, optimizando su aprovechamiento o disposición final.
- **Programa de manejo integral de residuos peligrosos y RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)**, que busca asegurar que todos los residuos peligrosos y de manejo especial generados por la Superintendencia de Sociedades, reciban un tratamiento adecuado, cumpliendo con la normatividad vigente.

Residuos no destinados a eliminación (GRI 306-4)

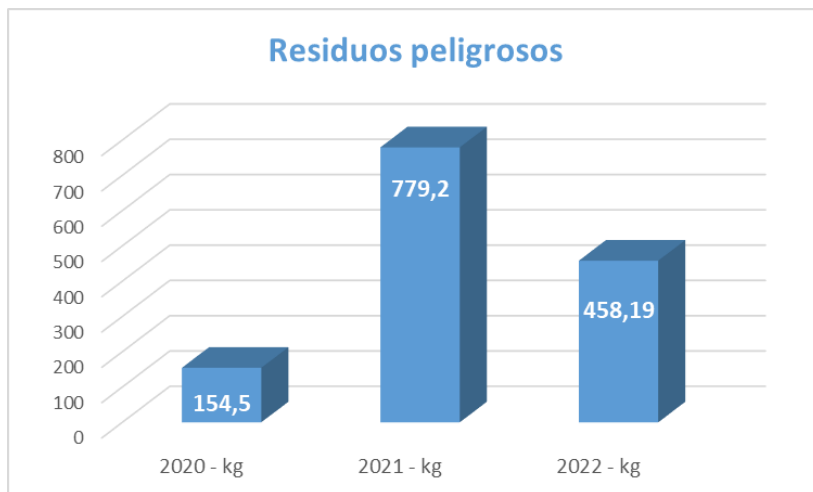
Se presenta la información de los residuos de Bogotá, por ser la sede de mayor generación de residuos:



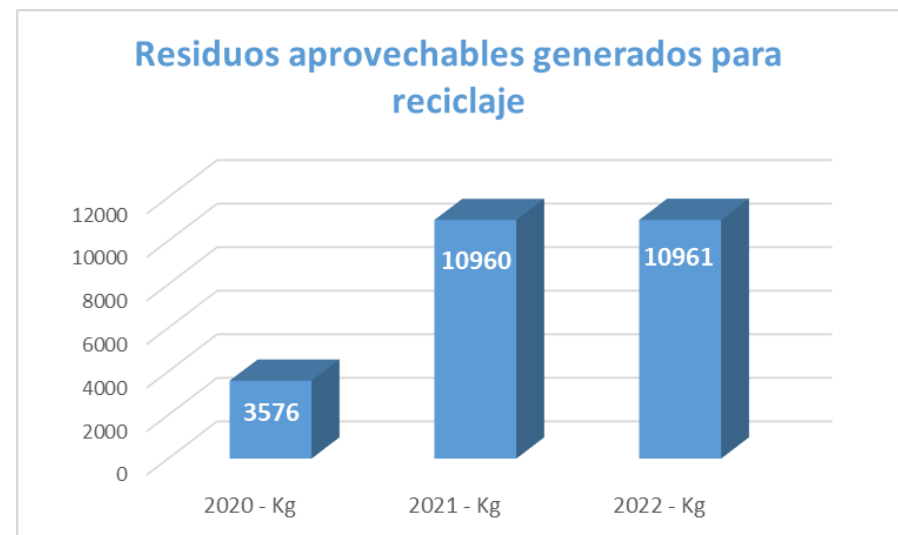
En el año 2022 se registró un incremento del 13,31% en la recolección de residuos aprovechables, en comparación con el año 2018



A continuación se presenta la información relacionada con los residuos peligrosos, y que tienen una disposición final de acuerdo a la normatividad vigente

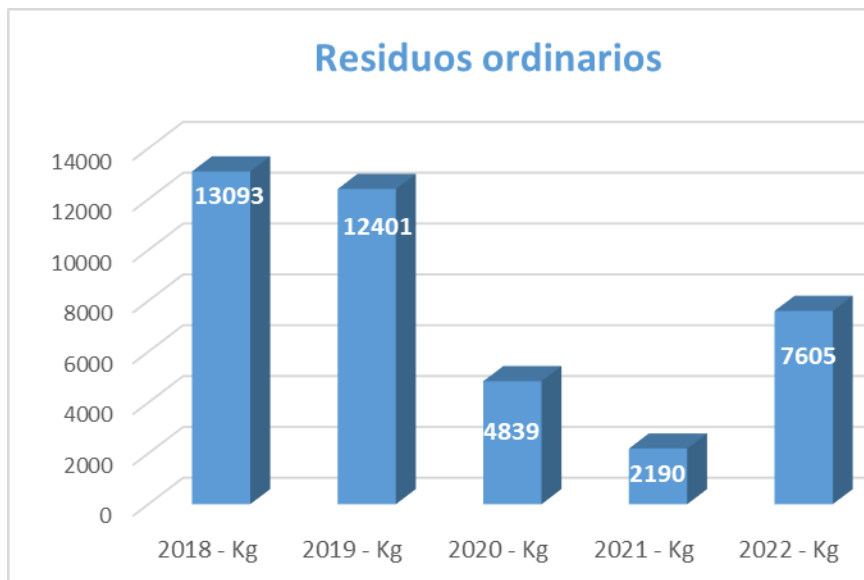


Por último, se presenta la información de residuos aprovechables generados para reciclaje, que incluye elementos como chatarra, plegadiza, cables, PVC, entre otros, generados por jornadas de mantenimiento en la Entidad:



Residuos destinados a eliminación (GRI 306-5)

A continuación, se reporta la información de los residuos ordinarios, que son los que van directamente al relleno sanitario, generados por la Entidad en la sede de Bogotá D.C.



En el año 2022 se registró una disminución del 38,67% en la generación de residuos ordinarios, en comparación con las cifras presentadas antes de la pandemia (año 2019)



Cumplimiento ambiental



La Entidad tiene la responsabilidad de cumplir con las leyes y regulaciones ambientales establecidas por las autoridades competentes. El incumplimiento de estas normas puede tener consecuencias legales y económicas.

La Superintendencia de Sociedades está comprometida con la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación; en la política del Sistema de Gestión Ambiental, cuenta con el objetivo de cumplir con la legislación y los requisitos ambientales aplicables a la Entidad, contemplando dichos requisitos aplicables al sistema de gestión en la matriz de *requisitos legales y otros requisitos*.

La matriz de requisitos legales y otros requisitos es debidamente actualizada, teniendo en cuenta la identificación de aspectos e impactos ambientales de la Entidad, de esta manera, la matriz contendrá la normatividad vigente y correspondiente a las actividades; adicionalmente se realiza una evaluación anual con el propósito de determinar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la Entidad contemplados en la matriz.

Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Para las vigencias 2020-2021-2022 la Superintendencia de Sociedades no ha tenido incumplimientos de la matriz de identificación de requisitos legales y otros requisitos según procedimiento interno.

La entidad no ha recibido multas ni sanciones en materia de leyes o normatividad ambiental.

Evaluación ambiental de proveedores

(GRI 308)

Para la Superintendencia de Sociedades es importante asegurarse de que los contratistas que trabajan con la Entidad son responsables ambientalmente y cumplen con las regulaciones y normas ambientales aplicables, mitigando así los impactos ambientales derivados del desarrollo del objeto contractual.

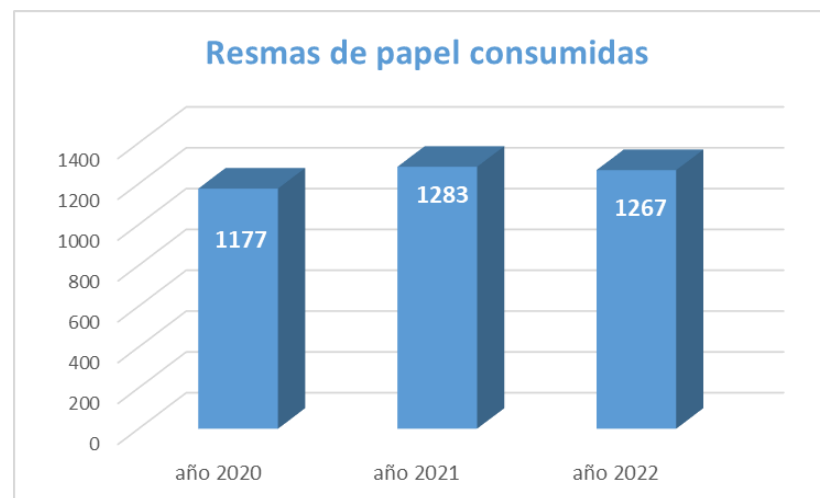
Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (GRI 308-1)

De acuerdo con la naturaleza del contrato, se incluyen criterios con el fin de mitigar los impactos ambientales, derivados del desarrollo del objeto contractual.



Otros indicadores

Consumo de papel



En cumplimiento a la Directiva Presidencial 4 de 2012 “Eficiencia administrativa y lineamientos de la política cero papel en la administración pública”, la Superintendencia de Sociedades aplica el enfoque de optimización de las herramientas tecnológicas disponibles, que permitan seguir disminuyendo el consumo desmesurado de papel.

La entidad ha disminuido considerablemente el consumo de papel, gracias a medidas tomadas como la de tener impresoras compartidas por oficinas y el manejo de correo electrónico certificado, lo cual contribuye a la disminución del envío de documentos físicos.

DIMENSIÓN SOCIAL



Salud y seguridad en el trabajo (GRI 403)

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 403-1)

En el marco de la Política del SG-SST y sus pilares con respecto a la gestión adecuada de peligros y riesgos, la gestión de los recursos, la mejora continua, el cumplimiento legal y el autocuidado; es un compromiso de la Entidad. En cuanto al fortalecimiento de una cultura de autoprotección, a contar con ambientes seguros y saludables, el de proporcionar bienestar y equilibrio de todos sus funcionarios, contratistas, usuarios, visitantes y en general todos los grupos de interés, impacta positivamente, toda vez que, al tener personas sanas, incide en el logro de los resultados, el cumplimiento de las metas institucionales, impactando positivamente en la productividad.

De igual forma, con la implementación del teletrabajo, las jornadas flexibles, entre otras prácticas, además de proporcionar un mejoramiento de la calidad de vida, también se fortalecen los procesos de vinculación y retención de talento humano, ya que estas prácticas, cada día son más valoradas y tienen mayor impacto económico y social, puesto que controla positivamente el riesgo de rotación de personal, así como la accidentalidad y enfermedad laboral.

La Superintendencia de Sociedades en cumplimiento a la normatividad legal vigente, establece su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a las directrices del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, a través de la implementación de un método lógico y por etapas, cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar

y Actuar), sirviendo como lineamiento general en la planificación del sistema frente a los riesgos presentes en las diferentes actividades y procesos de la Entidad.





“La Superintendencia de Sociedades acoge y adopta la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fomenta la cultura de autocuidado, promueve la seguridad y salud en el trabajo y previene los riesgos laborales, identifica los peligros y riesgos asociados a las funciones de los trabajadores; con el fin de brindar las mejores condiciones para laborar, y por último, destina los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del mismo”

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se adoptó a través de la Resolución 2021-01-001943 del 8 de enero del 2021 “Por medio de la cual se asignan unas funciones y se definen los grupos internos de trabajo en la Superintendencia de Sociedades”. A través de la misma, se crea el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo propósito principal se enfoca en: formular, implementar, evaluar y controlar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas técnicas y legales que le aplique, así como los programas que hagan parte del mismo y los que se relacionen, teniendo en cuenta lo reglamentado por el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019

El Sistema aplica a los servidores, contratistas, subcontratistas, pasantes y demás grupos de interés, en la ejecución de las atribuciones administrativas de inspección, vigilancia y control, a las sociedades mercantiles y atención de las facultades jurisdiccionales de insolvencia económica y cámaras de comercio, así como las medidas de intervención a la actividad de captación ilegal en todas las sedes de la Entidad a nivel nacional ubicadas en las ciudades de Manizales, Barranquilla, Cali, Bucaramanga, Cartagena, Medellín y Bogotá.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2)

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de los profesionales de la ARL, lidera la labor de identificación, evaluación y definición de medidas para minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos los servidores de la Entidad.

De igual manera, la Entidad cuenta con la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, en la cual se definen los controles y las medidas de intervención, para mitigar la posibilidad de ocurrencia de incidentes y su impacto.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establece los respectivos indicadores de estructura, proceso y resultado, y, son alimentados de acuerdo a la periodicidad definida. La Entidad mediante de la Oficina de Control Interno, adelanta en su programa de auditorías, la revisión del SG-SST por lo menos una vez al año. Esta auditoría es presentada al COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) de la Entidad. Los resultados arrojados en este proceso, permite la mejora del Sistema de Gestión.

Procesos de notificación de peligros o situaciones de peligro laboral

Una vez se ha detectado u observado un acto o condición insegura, los servidores de la Entidad, pasantes, judicantes, contratistas, subcontratistas deberán reportar la situación

observada a través de correo electrónico al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo al correo sst@supersociedades.gov.co

De igual forma, la Entidad cuenta con el Comité de Convivencia Laboral en el que se atienden situaciones de presunto acoso laboral. Así mismo, a través del correo comiteconvivencia@supersociedades.gov.co se puede notificar cualquier situación de esta índole.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, recibe la solicitud de la dependencia o persona, quien la analiza y la y remite al área responsable para la respectiva intervención.

Procesos para investigar incidentes laborales

El procedimiento para la investigación de accidentes se realiza con la participación del jefe inmediato de la persona accidentada, un representante del COPASST, testigos y un profesional en SST con licencia y el Coordinador del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de identificar y analizar las causas, y establecer planes de acción que permitan priorizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas, encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo, finalmente, llegado el caso, si se requiere, actualizar la matriz de identificación y valoración de riesgos con los nuevos controles establecidos.



Servicios de salud en el trabajo (GRI 403-3)

A través de los siguientes servicios de salud en el trabajo se contribuye a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos:

- **ARL:** Brinda prestaciones asistenciales y económicas en los casos de accidente de trabajo y enfermedad laboral.
- **MEDICINA LABORAL DE LA IPS CONTRATADA:** Realiza evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, egreso, periódicas ocupacionales, cambio de ocupación, post incapacidad, recomendaciones, análisis puesto de trabajo.
- **MEDICINA LABORAL DE LA EPS DEL COLABORADOR:** Actúa en casos de calificación de origen de enfermedad.
- **JUNTAS REGIONAL Y NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ:** Actúan en caso de dirimir controversias en las calificaciones de origen de enfermedades.
- Mediante el diagnóstico de condiciones de salud de la entidad, encuestas y mediciones se logra identificar riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en desarrollo de sus tareas y generar los controles que permitan minimizar el riesgo de adquirir enfermedades laborales.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-4)

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera permanente trabaja en fortalecer la divulgación y apropiación del conocimiento en SST e incrementar la participación de los colaboradores por medio de las actividades publicadas por los medios de comunicación. De igual manera, ha desarrollado en su página de Intranet, la información relevante del SG-SST para contribuir con las relaciones de confianza que se requieren con las partes interesadas internas.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con:

Correo electrónico Institucional SST@supersociedades.gov.co facilitando la comunicación entre el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y los demás grupos y dependencias, adicionalmente, permite el reporte oportuno de los colaboradores frente a situaciones de riesgo o de salud que puedan afectar las actividades, y para la atención oportuna de temas relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Reuniones y charlas: Espacios concertados con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, para tratar temas inherentes a la gestión y control de riesgos con aquellos grupos y/o dependencias que lo requieran. Los temas tratados y las conclusiones de las mismas, quedan registradas en las respectivas actas de reunión según sea el caso.

Comunicación con partes interesadas: La entidad da respuesta oportuna a la atención y control de las comunicaciones con entes reguladores en los temas de seguridad y salud en el trabajo, estas comunicaciones son de carácter confidencial y se efectúan de acuerdo a los lineamientos legales vigentes y con el apoyo del área de asuntos jurídicos, en caso de ser requerido.

Comunicación con Contratistas: La comunicación con los contratistas se efectúa según el trabajo a desempeñar, deben ser comunicados los riesgos inherentes al lugar de trabajo. En el formato GTH-F-075 Verificación de Requisitos SST a contratistas, se establecen los criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo obligatorios para cada tipo de trabajo, según el nivel de riesgo, los cuales son comunicados durante el proceso de contratación antes, durante y al finalizar cada proyecto.

Visitantes: Todas las personas que ingresen a la Entidad como visitantes, deben suministrar sus datos en el listado de visitantes disponible en la recepción de la Entidad, así como realizar la encuesta de condiciones de salud para visitantes. El personal de seguridad física hace énfasis en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicional a lo anterior cuenta con la información socializada por medio de la rendición de cuentas, la revisión por la dirección, las auditorías de control interno al sistema, la evaluación anual de estándares mínimos, la información registrada en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), así como el reporte de actos y condiciones inseguras, a través de correo SST el Funcionario o parte interesada puede reportar cualquier condición al respecto.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST:

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y los reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Entidad. El COPASST se reúne por lo menos cada mes en horario laboral y se mantiene un archivo de actas de estas reuniones con soportes de la gestión realizada, el comité cuenta con 6 servidores elegidos por votación libre y confidencial de los trabajadores y 6 servidores elegidos por la Alta Dirección.

Comité de convivencia laboral: Es un organismo de prevención de las conductas de acoso laboral que establece un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los imprevistos que ocurran en el lugar de trabajo. El comité se reúne ordinariamente cada tres meses, y sesiona con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención. A la fecha el comité cuenta con 4 servidores elegidos por votación libre y confidencial de los trabajadores y 4 servidores elegidos por la Alta Dirección.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-5)

Los temas de formación se derivan de las necesidades identificadas en los diferentes programas de Higiene, Seguridad

y Salud en el Trabajo y se direccionan a todos los colaboradores; un ejemplo de ello es el curso de 50 horas del SST



Promoción de la salud de los trabajadores (GRI 403-6)

La Superintendencia de Sociedades facilita el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud, no relacionados con el trabajo:

Citas médicas: El servidor informa a su jefe inmediato la cita médica y diligencia en el software destinado para los permisos. Los trabajadores afiliados a la EPS Compensar pueden acceder a la cita médica en las instalaciones de la Entidad, en la cual hay una IPS de consulta externa.

Afiliación a EPS y ARL: Al momento de su vinculación a la entidad, el Grupo de Administración de Talento Humano realiza el procedimiento de afiliación a EPS y ARL a los colaboradores. De igual manera se cuenta con los respectivos asesores que orientan frente a inquietudes o trámites.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo también realiza orientación sobre trámites médicos a los colaboradores.

Servicios y programas voluntarios de fomento de la salud

La Entidad cuenta con Programas de Hábitos de Vida y Entornos Saludables, cuyo objetivo es generar estrategias de promoción y prevención en hábitos de vida saludables, que permitan mejorar o mantener un bienestar físico y mental en los servidores, a través de actividades físicas sostenibles y alimentación consciente.

Lesiones por accidente laboral (GRI 403-9)

TASA DE ACCIDENTALIDAD POR AÑO			
Sede / Año	2020	2021	2022
Bogotá	6	2	11
Medellín		1	1
Bucaramanga			1
Total	6	3	13

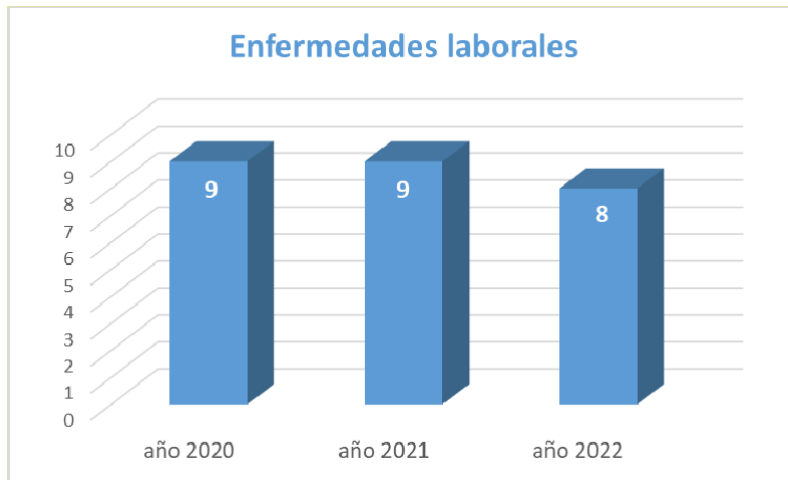
Durante el período reportado se presentaron un total de 22 accidentes laborales registrados. Se presentó 1 accidente laboral con grandes consecuencias y no hubo fallecimientos por accidente laboral.

Los principales tipos de lesiones que se presentaron son:

- Contusión de Rodilla
- Esguinces y torceduras de tobillos
- Contusión de tobillo
- Contusión de la región lumbosacra y de la pelvis
- Contusiones de otras partes de las muñecas

La Entidad cuenta con el Procedimiento para la Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles GC-PR-007, el cual adoptó la metodología tomando como referencia, la Guía Técnica Colombiana “GTC 45 Guía para la Identificación de los Peligros y Valoración de los Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10)



Durante el período reportado se presentaron un total de 26 enfermedades laborales. No se presentaron casos de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.

Los riesgos de dolencia o enfermedad laboral se determinan mediante la matriz de peligros, el plan de trabajo de SST, el análisis de ausentismo, en inspecciones a puestos de trabajo o en auto reportes.

Los peligros y riesgos analizados se ingresan a los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de Desórdenes Músculo Esqueléticos, Riesgo Psicosocial y al Programa de Reincorporación Laboral, con el fin de minimizarlos y/o eliminarlos.



Formación y educación (GRI 404)



La formación y la capacitación son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de la Superintendencia de Sociedades, ya que impactan en diversos aspectos económicos, ambientales, sociales y de derechos humanos. A continuación, se describen algunos de los impactos positivos y negativos que pueden surgir de la formación y capacitación en la Entidad.

Impactos positivos:

Mejora la productividad y la calidad del trabajo: Los empleados capacitados son capaces de hacer mejor su trabajo, lo que se traduce en una mayor eficiencia y una mejor calidad de los servicios ofrecidos por la Entidad.

Aumenta la innovación: La capacitación puede ayudar a los empleados a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, lo que puede conducir a la innovación y a la mejora continua.

Fomenta el desarrollo profesional: La capacitación y la formación pueden ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse en su carrera, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de talentos.

Reduce los accidentes laborales: La capacitación puede ayudar a prevenir accidentes laborales al enseñar a los empleados a trabajar de manera segura y a identificar y evitar riesgos.

Promueve la responsabilidad social empresarial: La capacitación continua que desarrollamos en la Superintendencia de Sociedades incluye temas de responsabilidad social empresarial, lo que genera que nuestros servidores públicos desarrollen sus labores de manera ética y sostenible.

Impactos negativos:

Costos: La capacitación puede ser costosa, particularmente si se requieren capacitaciones especializadas de alto nivel de complejidad.

Tiempo: La capacitación puede requerir tiempo adicional fuera del trabajo

Inequidad: Si no se ofrecen oportunidades de capacitación a todos los empleados, puede surgir una brecha de habilidades y conocimientos entre ellos, lo que puede generar inequidad en el lugar de trabajo.

En resumen, la formación y la capacitación son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de una empresa, ya que pueden mejorar la productividad, la calidad del trabajo, la innovación y la responsabilidad social empresarial. Sin embargo, también pueden generar costos, afectar la productividad, generar inequidad, riesgos ambientales y violaciones a los derechos humanos si no se realizan de manera responsable y ética.

1. Cómo se gestiona este tema y sus impactos

La capacitación continua se gestiona en la Superintendencia de Sociedades por medio del Plan Institucional de Capacitación – PIC. En este se identifican las necesidades de capacitación que tienen nuestros servidores públicos y se ejecuta según la necesidad y la oportunidad durante todo el año.

2. Cómo se evalúa la gestión este tema y sus impactos

La capacitación continua y mide según los siguientes niveles:

Nivel 1: Satisfacción de los participantes: Este primer nivel nos permite conocer la percepción de satisfacción de los participantes a las capacitaciones de educación no formal, donde se manifiesta el grado de satisfacción de los

participantes y del funcionamiento logístico que apoya las capacitaciones.

Nivel 2: Nivel de conocimiento: Evaluación de conocimientos pre y post: El nivel de conocimiento aplicado en la Superintendencia de Sociedades, se basa en la aplicación de las pruebas pre y post. Este proceso se realiza por medio de una evaluación de conocimientos previa al desarrollo de los temas de capacitación, donde se obtienen los resultados de los conocimientos al iniciar el proceso. Al finalizar la capacitación se aplica una evaluación de conocimientos de los temas desarrollados, se comparan las evaluaciones pre y post y así, se logra identificar si se presentaron cambios en los aprendizajes.

Nivel 3: Transferencia de conocimientos al puesto de Trabajo: La transferencia de conocimientos al puesto de trabajo tiene como fin determinar si quienes recibieron el curso son capaces de aplicar o transferir a su puesto de trabajo las habilidades y conocimientos adquiridos. En términos aplicados para los procesos de Capacitación del PIC, se hace referencia a la medición del grado de transferencia de la competencia / habilidad desarrollada en el área de desempeño o puesto de trabajo, la manera como se logra incidir en el fortalecimiento y desarrollo de competencias y/o habilidades que contribuyan al mejoramiento del quehacer funcional de la entidad.

Nivel 4: Transferencia de Aprendizajes: Por medio del formato GTH-F-099 se realiza la aplicación de encuesta de transferencia de aprendizaje cuyo objetivo radica en medir los conocimientos adquiridos por los participantes y la necesidad de transferir ese conocimiento a las diferentes dependencias de la Entidad.

Promedio de horas de formación al año por empleado (GRI 404-1)

La formación es continua para todos los Servidores Públicos, existe formación presencial, en línea y auto gestionable, por tanto, no existe medición exacta en horas de formación, en género y en categoría laboral

Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición (GRI 404-2)

Educación Formal (Reporte del período)

Pregrados = 14

Especialización = 18

Maestría = 22

Empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera (GRI 404-3)

	PERIODO 1	PERIODO 2
2021	574 aproximadamente	641 aproximadamente
2022	676 aproximadamente	674 aproximadamente



Crecimiento personal

Para la Superintendencia es importante adelantar acciones que contribuyan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, de tal manera que se articulen con el fomento de la autorrealización personal y la búsqueda de la felicidad; lo anterior, mediante la gestión del equilibrio de vida personal, laboral y familiar de cada colaborador.

Lo anterior, con el fin de aportar competitividad, excelencia y gestión de la Responsabilidad Social Empresarial y contribuir fuertemente a la mejora la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y sus familias; propendiendo por una vida equilibrada, tiempo con su familia, bienestar laboral y emocional y, a la vez, que puedan cumplir con sus objetivos y desafíos profesionales y personales.

1. Cómo se gestiona este tema y sus impactos

Con el fin de lograr un impacto positivo en esta gestión, la Superintendencia de Sociedades desarrolla las siguientes actividades.

- a) Otorgamiento de créditos educativos.
- b) Otorgamiento de créditos de vivienda.
- c) Generación de convenios académicos.
- d) Otorgamiento de permisos académicos y por capacitación.
- e) Otorgamiento de permisos por docencia.
- f) Concurso “La Super tiene talento”.
- g) Reconocimientos a la trayectoria laboral.
- h) Otorgamiento de encargos.
- i) Mejoras de empleo mediante nombramiento provisional.
- j) Actividades de educación formal y no formal.

Vinculación de estudiantes programa estado joven.

Indicadores más destacados

A continuación, se relacionan algunos de los datos más relevantes por anualidad:

Estado joven:

A continuación, se resume la participación de la entidad en las convocatorias del Programa Estado Joven, incluyendo el periodo, las plazas habilitadas y los estudiantes vinculados.

Convocatorias	Periodo	Plazas ofertadas	Plazas asignadas habilitadas	Plazas vinculadas estudiantes vinculados
7a convocatoria	2021-2	10	9	8
8a convocatoria	2022-1	10	9	9
9a convocatoria	2022-2	10	10	10

Programa de vivienda:

Convocatorias	Participaciones	Compra	Liberación	Mejoras
2020	21	15	5	1
2021	18	12	6	0
2022	17	10	5	2

Educación informal:

Anualidad	Participaciones
2020	3423
2021	2399
2022	5285

Educación formal:

Anualidad	Participaciones
2020	24
2021	29
2022	38

Encargos:

Anualidad	Participaciones
2021	27
2022	32



Equilibrio Trabajo – Familia



Comprometida con el equilibrio de vida laboral, personal y familiar, la Superintendencia de Sociedades implantó y se certificó en el año 2021 como una Empresa Familiarmente Responsable - **efr**, esta certificación la recibió la entidad en un nivel superior a la inicial.

La conciliación de vida laboral, personal y familiar, se ha convertido en un asunto estratégico para las organizaciones, impactando de manera significativa sus resultados a través de numerosas variables como la reputación corporativa, la Responsabilidad Social (RS), la sostenibilidad, el compromiso, la eficiencia retributiva, la diversidad o igualdad de oportunidades, el bienestar y salud organizativa (Fundación Másfamilia, 2021); es por esto, que la Superintendencia de Sociedades con el fin de construir una cultura de alto rendimiento viene gestionando el proceso para la implantación, certificación y mantenimiento como Entidad Familiarmente Responsable (efr).

Implantar y mantener este modelo, tiene un impacto positivo para la Superintendencia, considerando que es un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad social empresarial y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; es decir, propender por el equilibrio de estas tres piezas fundamentales de nuestras vidas y de cada colaborador. El modelo también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base las acciones enmarcadas en nuestra política de equidad laboral.

Algunos de los beneficios para la Entidad son los siguientes: Aporta competitividad, excelencia y gestión de la

Responsabilidad Social Empresarial (En articulación con nuestra adhesión a pacto global y la gestión de los estándares GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible), así mismo, contribuye fuertemente a la mejora la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y sus familias; propendiendo por una vida equilibrada, tiempo con su familia, bienestar laboral y emocional y, a la vez, cumplir con sus objetivos y desafíos profesionales y personales.

Gracias a esta gestión somos referentes en materia de gestión de talento humano en el sector público, logrando entre otras cosas ser la entidad No. 1 a nivel nacional en la gestión de la dimensión de talento humano y la política de integridad del MIPG; de igual manera lideramos la política de gestión estratégica de talento humano.

1. Cómo se gestiona este tema y sus impactos

El equilibrio de vida laboral, personal y familiar, se gestiona a través del modelo **efr**, lo anterior, a través de las siguientes dimensiones y medidas (Beneficios):

a) Calidad en el empleo:

1. Gimnasio interno, gimnasio externo y clases cardiovasculares
2. Escuela de fisioterapia
3. Servicio médico (Plan complementario)
4. Talleres de actividad física
5. Conversatorio nutricionista
6. Entorno laboral y estilos de vida saludables
7. Manejo efectivo del estrés
8. Pausas activas saludables
9. Seguro de vida

10. Cierre de gestión y novena navideña
11. Restaurante
12. Permisos de quinquenios y cumpleaños
13. Servicio de transporte especial
14. Créditos educativos
15. Día del abuelo
16. Actividades para prepensionados
17. Desvinculación asistida por concurso de méritos
18. Desvinculación asistida por pensión, reestructuración o finalización de nombramiento provisional
19. Beneficios en materia de nómina o seguridad social
20. Beneficios programa servimos
21. Beneficios del FESS
22. Convenios académicos
23. Prevención de acoso laboral y/o sexual
24. Mejores equipos, mejores servidores
25. Créditos de vivienda
26. Movilidad
27. Permisos de quinquenios y cumpleaños
28. Servicio de banco en la entidad
29. Carrito saludable

b) Flexibilidad temporal y espacial:

30. Jornada laboral flexible
31. Teletrabajo
32. Trabajo en casa
33. Viernes felices (Jornada hasta las 2:00 p.m.)
34. Otros permisos
35. Turnos de descanso

c) Apoyo a la familia de los empleados:

- 36. Sala amiga de la familia lactante
- 37. Día de la familia
- 38. Actividades con y para la familia
- 39. Jornada laboral flexible servidores con familiares en condición de discapacidad
- 40. Permiso para eventos educativos de los hijos
- 41. Actividades para los hijos

d) Desarrollo personal y profesional:

- 42. Donación de sangre
- 43. Separación en la fuente y uso de residuos
- 44. Recolección de juguetes, cuentos, libros, implementos deportivos, maletas escolares y artículos de tecnología
- 45. Entrega de útiles
- 46. Talleres para lideres
- 47. Capacitaciones
- 48. Herramientas ofimáticas
- 49. Otros talleres
- 50. Permisos por capacitación
- 51. Permisos académicos
- 52. Espacios para lectura
- 53. Torneos deportivos
- 54. La Súper tiene talento
- 55. Homenajes de cumpleaños
- 56. Reconocimiento a la trayectoria
- 57. Incentivos
- 58. Manejo efectivo del tiempo

e) Igualdad de oportunidades:

- 59. Super inclusiva.
- 60. Cero estereotipos.
- 61. Equidad laboral

2. Cómo se evalúa la gestión este tema y sus impactos

El desarrollo de las acciones del modelo **efr** y las demás que pretenden la búsqueda del equilibrio de vida personal, laboral y familiar, se evalúan en el marco del plan de objetivos del modelo, mediante el plan estratégico de talento humano y a través de los planes de acción del proceso.

Indicadores más destacados

A continuación, se relacionan algunos de los datos más relevantes:

Servidores en teletrabajo y trabajo en casa

Teletrabajo	Trabajo en casa
410	25

Servidores en alguna jornada laboral flexible

243

Sala amiga de la familia lactante

La Superintendencia de Sociedades recibió el 26 de mayo de 2022 el Certificado de Habilitación Sala Amiga de la Familia Lactante por parte de la Secretaría Distrital de Salud.

En la actualidad se tiene la asistencia de una colaboradora lactante.

Actividades que contribuyen a la salud mental

Se creó en el año 2022, el Micrositio de Salud Mental en el marco de la semana de la Salud Mental, con el fin de enfocar esfuerzos en la Superintendencia, para ser considerada como una Entidad, donde la promoción y prevención de la salud y seguridad de sus trabajadores y partes interesadas, sea su foco central y estratégico.



Evaluación de derechos humanos

En desarrollo de su objetivo misional, la Superintendencia de Sociedades tiene la obligación y el compromiso de respetar, proteger y garantizar el conjunto de derechos humanos reconocidos por el ordenamiento jurídico nacional, teniendo consideración especial de aquellos que están implicados en cada uno de los trámites y servicios que presta la Entidad.

La entidad implementó el Manual de Derechos Humanos, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

https://www.supersociedades.gov.co/documents/107391/3462948/GE-M-003_ManualDerechosHumanos.pdf/39971f0e-7bbd-e9ca-fd6b-4f54f218ddda?t=1668636255346

En el manual, la entidad establece su compromiso con:

- Un proceso de debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos.
- Una política de no complicidad, en cada una de sus actividades, tratándose de la vulneración de los derechos humanos.
- El establecimiento de un mecanismo eficaz que pueda resolver las reclamaciones sobre derechos humanos. Para esos efectos, el grupo de Atención al Ciudadano recibe y canaliza todas las inquietudes y quejas sobre derechos humanos que puedan presentar los diferentes grupos de interés.

- La implementación de procesos que permitan excluir cualquier forma de discriminación y a la vez la protección de grupos vulnerables como las mujeres, las personas con discapacidad o los pueblos indígenas.

Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

Anualmente, la Superintendencia define y realiza una serie de actividades de control para evitar la materialización de sus riesgos en derechos humanos identificados. A continuación, se enlistan dichas actividades de control:

- Realización de un evento de socialización de la importancia del respeto a los DDHH en relación con los deberes de los servidores públicos.
- Promoción de los canales de atención al ciudadano a través de las redes sociales, para la presentación de quejas, reclamos o denuncias.
- Realización de control de términos para dar respuesta a los derechos de petición.
- Campañas de socialización para evitar la discriminación que vulnere los derechos humanos.

Diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405)

Es nuestro interés contribuir a la creación y fortalecimiento de escenarios equitativos y diversos; en ese sentido, nos certificamos también como una empresa familiarmente responsable - **efr**, con el fin de adelantar acciones que contribuyan a la gestión de la dimensión de igualdad de oportunidades.

Lo anterior, considerando que la actuación de las Entidades frente a la creación de mecanismos que brinden la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho las mujeres en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, así como la incidencia de factores de desarrollo que permiten mitigar las brechas de desigualdad de la sociedad en la Entidad, mejoran la productividad y generan un alto sentido de pertenencia al evidenciar que los procesos meritocráticos son objetivos.

Adicionalmente, participamos en la iniciativa equipo transversal de inclusión, con el fin de tener un insumo en la creación de estrategias para generar un ambiente equitativo y diverso.

Expedimos nuestra política de equidad laboral, y en el marco de ésta, desarrollamos acciones, que nos ha permitido como Entidad, impactar positivamente a los colaboradores, mejorando la equidad en el ámbito público, particularmente con la participación de mujeres en la toma de decisiones a nivel directivo, y en otros niveles decisorios, promoviendo el incremento en la vinculación de personas con discapacidad y el

incremento en la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años sin experiencia.

Esto representará una contribución de la entidad a una sociedad que respeta la diversidad y promueve el acceso laboral de las poblaciones que de otra manera continuarían en situación de fragilidad.

La evaluación de estas acciones, la realizamos desde la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano, y sus planes de acción; de igual manera desde el plan de trabajo definido para el modelo **efr** y sus indicadores, también desde los informes presentados en cumplimiento a las normas que abordan la vinculación de mujeres en niveles decisorios, la vinculación de personas con discapacidad y de jóvenes entre los 18 y 28 años.

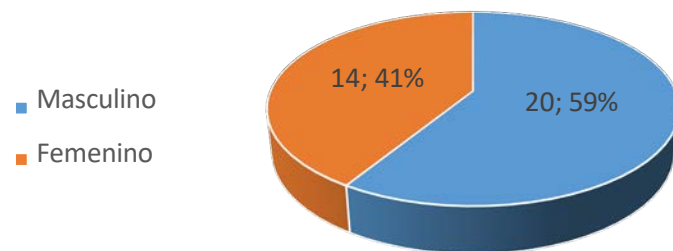
Por otra parte, conocemos el impacto desde los diferentes instrumentos diseñados para diagnósticos y demás mediciones que se realizan en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Diversidad de órganos de gobierno y empleados

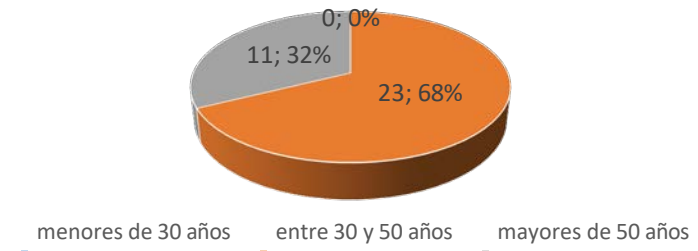
GRI 405-1

Porcentaje de personas en los órganos de gobierno (Nivel Directivo) de la organización, por género y por grupo de edad

**Funcionarios del nivel directivo por género
Año 2022**

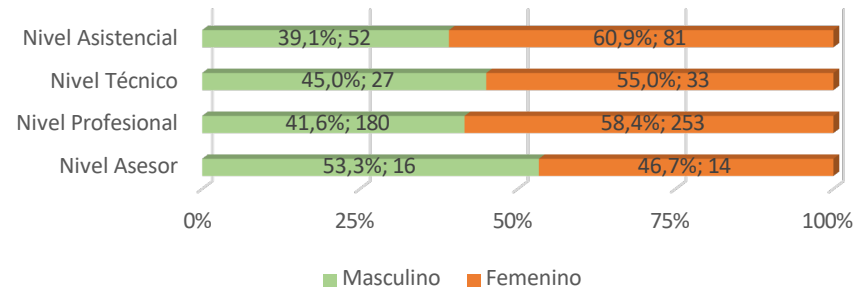


**Funcionarios del nivel directivo por grupo de edad
Año 2022**

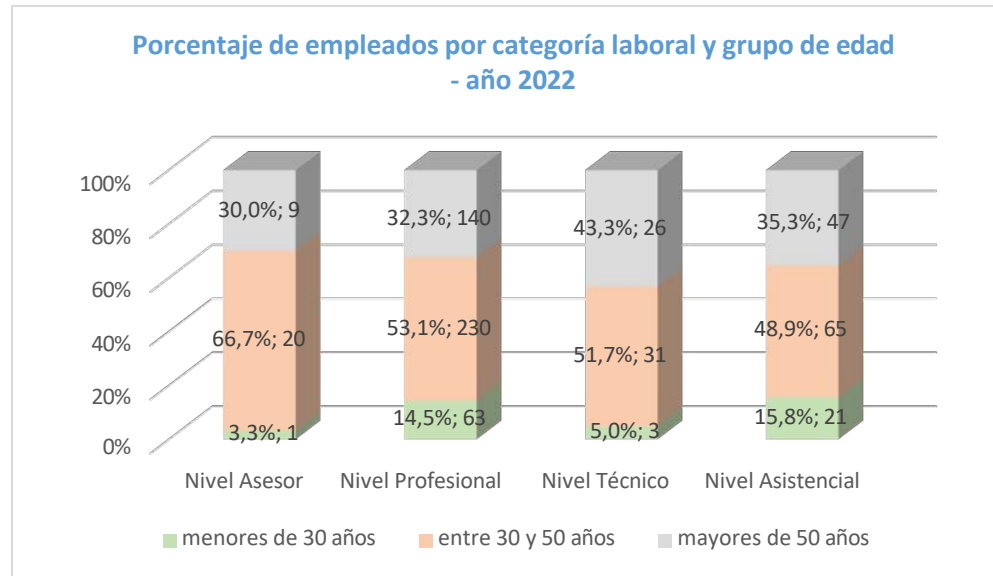


Porcentaje de empleados por categoría laboral (asistencial, técnico, profesional, asesor) y por género

Porcentaje de empleados por categoría laboral y género - año 2022



Porcentaje de empleados por categoría laboral (asistencial, técnico, profesional, asesor) y grupo de edad



Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres y de hombres (GRI 405-2)

La Entidad ajusta su escala salarial de acuerdo con sus procedimientos internos, tomando como referencia lo dispuesto por el Gobierno Nacional. Los ajustes a los salarios están sujetos a control por parte de los entes pertinentes.

No discriminación (GRI 406)

Para la Superintendencia de Sociedades, como una Entidad Familiarmente Responsable (efr), se consideró pertinente la adopción de una política de equidad laboral, siendo consciente de la importancia de promover un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación; en ese sentido, la Entidad desarrolla acciones que le permitan avanzar en la construcción de un ambiente laboral que garantice la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los procesos de gestión de personas, para disminuir las brechas entre hombres y mujeres en los diferentes procesos organizacionales y niveles en la Entidad.

La Entidad formula estrategias e iniciativas que contribuyen al fortalecimiento de un entorno equitativo que aporte e impacte positivamente a los colaboradores de la Superintendencia, a través de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la inclusión social y productiva de las mujeres, personas en condición de discapacidad y los jóvenes para el empleo público, como parte de su compromiso permanente por el respeto a los Derechos Humanos; en ese sentido, la Superintendencia de Sociedades rechaza cualquier forma de discriminación por condiciones físicas, étnicas, religiosas, políticas, o de cualquier otra índole. Frente a esto, se brindan y garantizan las oportunidades laborales a los ciudadanos sin ningún tipo de distinción o preferencia.

La comunidad de la Superintendencia de Sociedades enfoca también su actuar en el cumplimiento de esta política, siendo conscientes que la construcción de este entorno equitativo es algo que se construye y consolida entre todos.



Por otro lado, la Superintendencia de Sociedades, es una entidad comprometida con brindar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, que implementa mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y/o sexual a través de la implementación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) y la Oficina de Control Disciplinario Interno, desde allí, y en conjunto con los funcionarios de la entidad se establecerán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo libre de toda forma de discriminación en condiciones dignas y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

En razón de lo anterior, se adoptó la política de prevención de acoso laboral y sexual, entre otras cosas, con el fin de adelantar acciones en contra del acoso laboral y/o sexual desde un punto de vista preventivo, y mediante el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran con el propósito de asegurar las condiciones señaladas la precitada política.

Para lograr este propósito, la Superintendencia de Sociedades dispone de los recursos necesarios para la ejecución de las siguientes actividades:

- Identificar, evaluar e intervenir los factores psicosociales en el trabajo.
- Realizar actividades de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral y/o sexual, y sus consecuencias adicionalmente en temas que fortalezcan las relaciones interpersonales.
- Propender que todos los funcionarios tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral y/o sexual, en todas sus modalidades y formas, sin primar

quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Adicionalmente, se cuenta con el proceso de vinculación de funcionarios de diferentes grupos étnicos y con el procedimiento de cooperación académica institucional, para fortalecer y apoyar el desarrollo de prácticas, pasantías, judicaturas y contratos de aprendizaje de estudiantes de educación superior.

Cualquier persona que se vea involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeto de investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (GRI 406-1)

Durante los años 2020, 2021 y 2022 no se presentaron casos reportados de discriminación en la Entidad.



CRITERIO DIFERENCIAL DE ACCESIBILIDAD EN LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

La Superintendencia de Sociedades adelanta acciones para garantizar el derecho de acceso a los servicios, a todos los ciudadanos, especialmente de aquellos que presentan condiciones especiales, tales como personas en condición de discapacidad o grupos étnicos que hablan lenguas distintas al castellano.

Para lograr una interacción efectiva con estos grupos poblacionales, garantizando el ejercicio de sus derechos y dando cumplimiento a los principios de transparencia y no discriminación, se han realizado los siguientes ajustes razonables:

- Adecuación de módulos de atención preferencial en todas las sedes de la Entidad.
- Software lector de pantalla JAWS y magnificador ZoomText para los usuarios con discapacidad visual.
- Instalación de aviso con la información de horarios de atención en lengua de señas, braille e inglés.
- Carta del trato digno elaborada utilizando lenguaje claro.
- Actualización de documento criterio diferencial de Accesibilidad.
- Revisión y ajuste permanente de los canales de atención virtual y telefónico, para garantizar mejor accesibilidad.

Ética e Integridad

La ética y la integridad son elementos relevantes para la Entidad, por cuanto es nuestro interés consolidar la coherencia del actuar de los servidores públicos de la entidad, frente a la promesa del Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Los principios éticos y de integridad orientan las acciones y las actuaciones de la gestión de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades. La política de integridad alineada al fortalecimiento de los valores y al cumplimiento de la legalidad y los principios éticos compartidos, contribuyen con la satisfacción de las necesidades del ciudadano.

De igual manera, para la Superintendencia de Sociedades es clave, que en el ámbito de su cultura organizacional se encuentre inmersa la apropiación de la ética y la integridad, particularmente desde los valores del servidor público, la adecuada gestión del conflicto de interés y el uso efectivo de las herramientas establecidas para tal fin.

Como impacto positivo se ha logrado fortalecer la gestión de una cultura de integridad, e incrementar la apropiación de los valores del servidor público y se ha fortalecido la gestión de los conflictos de interés; lo anterior, como insumo a la construcción de un escenario de transparencia y lucha contra la corrupción. En ese sentido, para la entidad es importante, establecer en su planeación estratégica institucional, la articulación de los valores frente a los objetivos estratégicos.



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
N / A	GRI 2: Contenidos Generales 2021 La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1 Detalles organizacionales	Pág. 8	6.1 / 6.6 / 6.7		
		2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 10	4.2 / 4.3 / 4.5 / 7.6.2		
		2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 11	7.5.3 / 7.6.2		
		2-4 Actualización de la información	Pág. 11	6.1		
		2-5 Verificación externa	Pág. 11	7.6.2		
N / A	GRI 2: Contenidos Generales 2021 Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 13	6.1 / 6.6 / 6.7 / 7.8	Principios 1 al 10	ODS 9 / ODS 17
		2-7 Empleados	Pág. 22	6.1 / 6.4	Principio 6	ODS 5

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
N / A	GRI 2: Contenidos Generales 2021 Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Pág. 26	6.2		
		2-15 Conflictos de interés	Pág. 29	4.4	Principio 10	
N / A	GRI 2: Contenidos Generales 2021 Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 31	7.4.2	Principios 1 al 10	ODS 17
		2-23 Compromisos y políticas	Pág. 31	6.5	Principio 7	
		2-28 Afiliación a asociaciones	Pág. 39			
N / A	GRI 2: Contenidos Generales 2021 Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 41	5.3 / 7.3.3 / 7.4.3	Principio 3	
		2-30 Convenios de negociación colectiva	Pág. 44	5.3 / 7.3.3	Principio 3	
N / A	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 46	4.5 / 5.3 / 7.4.3		
		3-2 Lista de temas materiales	Pág. 51	6.1		

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Creación de empleo	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 53	6.8.5 / 6.8.7		ODS 8 / ODS 9 / ODS 10
	GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Pág. 54			
Buenas prácticas de contratación y adquisición	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 84	6.6.5 / 6.7.3	Principio 10	ODS 8 / ODS 9 / ODS 10
	GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 84			
Anticorrupción	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 85	6.6.3	Principio 10	ODS 8 / ODS 9 / -ODS 10
	GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 88			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Uso sostenible de recursos	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 89	6.5.4	Principios 8 y 9	ODS 7 / ODS 12
	GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 91			
		302-4 Reducción del consumo energético	Pág. 92			
Prevención de la contaminación	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 93	6.5.4	Principio 8	ODS 6 / ODS 12
	GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-4 Vertido de agua	Pág. 94			
		303-5 Consumo de agua	Pág. 94			
Protección de medio ambiente	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 96	6.5.3 / 6.5.5	Principio 8	ODS 7 / ODS 12 / ODS 13
Mitigación y adaptación al cambio climático	GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 97			
		305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 97			
		305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 97			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Uso sostenible de recursos Prevención de la contaminación	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 99	6.5.3 / 6.5.4	Principio 8	ODS 12
	GRI 306: Residuos 2020	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Pág. 100			
		306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 102			
Protección de medio ambiente	Cumplimiento ambiental (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Cumplimiento ambiental (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Pág. 103	4.6	Principios 7 y 8	ODS 11 / ODS 12
Mitigación y adaptación al cambio climático	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 104	6.3.5 / 6.6.6 / 7.3.1	Principio 8	ODS 9 / ODS 12
	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Pág. 104			
	Consumo de papel (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Consumo de papel (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Pág. 104	6.5.4	Principio 9	ODS 12

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Salud y seguridad en el trabajo	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Págs. 106	6.4.4 / 6.4.6	Principio 4	ODS 8
	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 106			
		403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 108			
		403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 109			
		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 110			
		403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 111			
		403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 112			
		403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 112			
		403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Pág. 113			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Formación y Desarrollo	GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 114	6.4.4 / 6.4.7	Principio 4	
	GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág. 116			
		404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 116			
		404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Pág. 116			
Crecimiento personal	Crecimiento personal (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Crecimiento personal (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Pág. 117	6.4.4 / 6.4.7	Principio 4	
Equilibrio trabajo - familia	Equilibrio trabajo - familia (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Equilibrio trabajo - familia (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Pág. 119	6.4.4 / 6.4.7	Principio 4	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Igualdad de oportunidades (No Discriminación)	Evaluación de derechos humanos (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Evaluación de derechos humanos (Fuente Superintendencia de Sociedades)	Pág. 123	6.3.3 / 6.3.4 / 6.3.5	Principios 1 y 2	ODS 5 / ODS 8 / ODS 10
	GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 124	6.2.3 / 6.3.7 / 6.3.10 / 6.4.3	Principios 1, 2 y 6	ODS 5 / ODS 10
	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 125			
		405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Pág. 126			
Accesibilidad para los diferentes tipos de usuarios	GRI 3: Temas Materiales 2021	No discriminación (GRI 406)	Pág. 127	6.2.3 / 6.3.7 / 6.3.10 / 6.4.3	Principios 1, 2 y 6	ODS 5 - ODS 10
	GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 128			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1º de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Tema Material	Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ISO 26000	Pacto Global	ODS
Ética y cumplimiento	Ética e Integridad(Fuente Superintendencia de Sociedades)	Ética e Integridad(Fuente Superintendencia de Sociedades)	Pág. 130	4.4	Principio 10	



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Línea de atención al usuario

018000 114319

PBX

601- 324 5777- 220 1000

Centro de fax

601-220 1000, opción 2 / 601-324 5000

Avenida El Dorado No. 51 - 80

Bogotá - Colombia

Horario de atención al público

Lunes a viernes 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

webmaster@supersociedades.gov.co



GOBIERNO DE COLOMBIA

www.supersociedades.gov.co