



Superintendencia de Sociedades

SISTEMA DE GESTION INICIADO
PROCESO GESTOR DE TALENTO HUMANO
FORMATO: ACUERDO DE GESTION

Código: GTH-F-023
Fecha: 11 de abril de 2024
Versión 004
Página 3 de 5

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Componentes generativos	Indicador	Fecha Inicio-Fin del periodo	Actividades	Peso ponderado	Avance						Resultados	Descripción	Evidencias
							% cumplimiento programado a 31 de diciembre del semestre	% cumplimiento del indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 31 de diciembre 2do semestre	% cumplimiento del indicador 2do Semestre	Cumplimiento a año	% a año			

1	Definición estratégica de nuevos productos y servicios que permitan mejorar la calidad de vida personal, familiar y comunitaria de los ciudadanos.	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	Metas establecidas (Compromiso) / Metas aprobadas al área	15/07/2024 - 31/12/2024	Gestionar y/o promover alianzas con actores de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	20%	40%	40%	60%	60%	60%	60%	100%	20%	Se gestionaron los procesos que se amparaban en recursos de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	Plan inicial de alianzas.	
			M-Acuerdos firmados / M-Acuerdos programados	15/07/2024 - 31/12/2024	Gestionar los procesos estratégicos en materia de alianzas con actores de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	20%	40%	40%	60%	60%	60%	60%	60%	100%	20%	Se gestionaron los procesos que se amparaban en recursos de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	Plan inicial de alianzas.
			M-Acuerdos firmados / M-Acuerdos programados	15/07/2024 - 31/12/2024	Gestionar los procesos estratégicos en materia de alianzas con actores de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	20%	40%	40%	60%	60%	60%	60%	60%	100%	20%	Se gestionaron los procesos que se amparaban en recursos de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	Plan inicial de alianzas.

2	Conocer el modelo de gestión del talento humano en la institución.	Diseñar el formato de información de cada uno de los servidores públicos asignados al equipo de trabajo.	Metas establecidas (Compromiso) / Metas aprobadas al área	15/07/2024 - 31/12/2024	Gestionar los procesos estratégicos en materia de alianzas con actores de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	10%	40%	40%	60%	60%	60%	60%	100%	20%	Se gestionaron los procesos que se amparaban en recursos de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	Plan inicial de alianzas.	
			M-Acuerdos firmados / M-Acuerdos programados	15/07/2024 - 31/12/2024	Gestionar los procesos estratégicos en materia de alianzas con actores de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	10%	40%	40%	60%	60%	60%	60%	60%	100%	20%	Se gestionaron los procesos que se amparaban en recursos de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	Plan inicial de alianzas.
			M-Acuerdos firmados / M-Acuerdos programados	15/07/2024 - 31/12/2024	Gestionar los procesos estratégicos en materia de alianzas con actores de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	10%	40%	40%	60%	60%	60%	60%	60%	100%	20%	Se gestionaron los procesos que se amparaban en recursos de inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	Plan inicial de alianzas.

Pilar 2. Construcción de integridad																
3	Fortalecer actitudes de integridad en los servidores públicos de la institución, mediante la implementación de programas de formación y capacitación.	Promover y vigilar la participación conjunta de los líderes de cada una de las unidades de trabajo en la implementación de programas de formación y capacitación.	Metas establecidas (Compromiso) / Metas aprobadas al área	15/07/2024 - 31/12/2024	Participar activamente en las jornadas de formación de los servidores públicos, en las cuales se discute el tema de integridad.	10%	20%	20%	40%	40%	40%	40%	100%	10%	Se realizó la captura de compromisos en el marco de la programación en el proyecto estratégico "Dimensión del Compromiso y la Innovación", este proyecto contribuye a generar en el servidor público una cultura de integridad.	Plan de formación de líderes.
			M-Acuerdos firmados / M-Acuerdos programados	15/07/2024 - 31/12/2024	Participar activamente en las jornadas de formación de los servidores públicos, en las cuales se discute el tema de integridad.	10%	20%	20%	40%	40%	40%	40%	100%	10%	Se realizó la captura de compromisos en el marco de la programación en el proyecto estratégico "Dimensión del Compromiso y la Innovación", este proyecto contribuye a generar en el servidor público una cultura de integridad.	Plan de formación de líderes.
			M-Acuerdos firmados / M-Acuerdos programados	15/07/2024 - 31/12/2024	Participar activamente en las jornadas de formación de los servidores públicos, en las cuales se discute el tema de integridad.	10%	20%	20%	40%	40%	40%	40%	100%	10%	Se realizó la captura de compromisos en el marco de la programación en el proyecto estratégico "Dimensión del Compromiso y la Innovación", este proyecto contribuye a generar en el servidor público una cultura de integridad.	Plan de formación de líderes.



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN

Código: GTH-F-025

Fecha: 18 de abril de 2024

Version: 004

Página 7 de 5

Formulario 4: Valoración de Competencias

El presente documento tiene como finalidad describir los requisitos mínimos de formación académica, experiencia profesional y conocimientos necesarios para el desempeño de los cargos de la estructura organizacional de la entidad. Este documento es de carácter informativo y no constituye un contrato de trabajo. La Superintendencia de Sociedades no garantiza la vigencia de esta información, la cual puede ser actualizada sin previo aviso.

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador
Acreditación continua	Mantener los conocimientos actualizados en el campo de la especialidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	Mantener los conocimientos actualizados en el campo de la especialidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	4	1.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador
Orientación a resultados	Definir los resultados y puntos de control de la competencia, en función de los estándares de la competencia, y establecer los mecanismos de seguimiento y control de los resultados, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	Definir los resultados y puntos de control de la competencia, en función de los estándares de la competencia, y establecer los mecanismos de seguimiento y control de los resultados, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5
			5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador
Gestión de recursos y talento humano	Definir los recursos y talento humano necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	Definir los recursos y talento humano necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5
			5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador
Compromiso con la integridad	Definir los estándares de integridad y ética de la entidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	Definir los estándares de integridad y ética de la entidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5
			5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador
Trabajo en equipo	Definir los estándares de trabajo en equipo y colaboración, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	Definir los estándares de trabajo en equipo y colaboración, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5
			5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5

Competencias comunes / específicas	Descripción de la competencia	Condición de la evidencia	Valoración de los estándares públicos (1-5)		
			Superior	Pleno	Colaborador
Adaptación al cambio	Definir los estándares de adaptación al cambio y flexibilidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	Definir los estándares de adaptación al cambio y flexibilidad, a través de la participación en cursos, talleres, conferencias, jornadas, entre otros, que permitan el desarrollo profesional y el cumplimiento de los estándares de la competencia.	5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5
			5	1.0	5
			4	4.0	5
			3	4.0	5
			2	4.0	5
			1	4.0	5

Total Puntaje Evaluador		5		4		3		2		1	
Planificación	Elaboración de planes de trabajo y programación de actividades.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Definición de objetivos y metas.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Asignación de recursos y responsabilidades.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Establecimiento de indicadores de seguimiento.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Definición de plazos y fechas clave.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Ejecución	Seguimiento y control de los avances.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Identificación de riesgos y toma de decisiones.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Comunicación y coordinación con otros departamentos.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Reporte de avances y cumplimiento de plazos.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Flexibilidad ante cambios y ajustes.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Evaluación	Revisión de resultados y cumplimiento de objetivos.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Identificación de lecciones aprendidas.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Medición de satisfacción y compromiso.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Revisión de recursos y optimización.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	Reporte final de resultados.	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
Total Puntaje Evaluador											
5											
4											
3											
2											
1											

FECHA	07/02/2025
VIGENCIA	15/07/2024 - 31/12/2024

Firma del Superior Jerárquico
-Diana Carolina Enciso Upegui

Firma del Gerente Público
-Eliana Patricia Ardila Sánchez
-Directora de Talento Humano

Total Puntos Evaluador		Valoración final	
		4	88%
Lenguaje electivo Objetivo: el evaluado debe demostrar que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones. Descripción: el evaluado debe demostrar que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	Elaborar la visión y misión que define cada miembro del equipo de trabajo.	5	5
	Elaborar el plan de trabajo y los objetivos de cada miembro del equipo.	5	5
	Elaborar el plan de trabajo y los objetivos de cada miembro del equipo.	5	5
	Elaborar el plan de trabajo y los objetivos de cada miembro del equipo.	5	5
	Elaborar el plan de trabajo y los objetivos de cada miembro del equipo.	5	5
	Elaborar el plan de trabajo y los objetivos de cada miembro del equipo.	5	5
	Elaborar el plan de trabajo y los objetivos de cada miembro del equipo.	5	5
	24	10	10



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN

Código: GTH-F-025
 Fecha: 11 de abril de 2024
 Versión 004
 Pagina 5 de 5

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Eliana Patricia Ardila Sanchez
 Área en la que se desempeña: Dirección de Talento Humano
 Fecha: 07/02/2024

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	
PONDERADO	100%
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	80%
PONDERADO	88%
NOTA FINAL	20%
	18%
	97%
CUMPLIMIENTO FINAL	97%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico
 -Diana Carolina Enciso Upegui
 -Secretaría General

Firma del Gerente Público
 -Eliana Patricia Ardila Sanchez
 -Directora de Talento Humano

VIGENCIA: 15/07/2024 - 31/12/2024

