
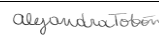
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-FM-025
	<b>FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN</b>	Fecha: 28/10/2025
		Versión: 005
		Clasificación de la Información: Pública

**Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales**

No.	Objetivos estratégicos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>									
1	- Promover la adopción de prácticas empresariales, responsables y sostenibles que contribuyan al desarrollo social, ambiental y económico en las empresas y los diferentes grupos de interés	Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional.	Monto ejecutado (compromiso) Monto apropiado al área	01/01/2026 al 31/12/2026	Gestionar los procesos amparados con recursos de Inversión a cargo de la Dirección de Talento Humano.	20%	50%	50%	
			Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades programadas		Gestionar los proyectos estratégicos en los que participa: - Transformación Institucional Integral. - Centro de Estudios Societarios. - Dinamización del Conocimiento y la Innovación	20%	50%	50%	
			Nº Actividades ejecutadas Nº Actividades Programadas		Gestionar los Planes de Acción Institucionales a cargo: - Plan Estratégico de Talento Humano. - Plan Anual de Vacantes. - Plan de Previsión de Recursos Humanos. - Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales. - Plan Institucional de Capacitación. - Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo.	10%	50%	50%	
			% Cumplimiento de la Metrica del Indicador		Gestionar los Indicadores Estratégicos a cargo del área: - Uso de la oferta de conciliación de vida laboral, familiar y personal, a nivel nacional. - Reconocimiento de la oferta de conciliación de vida laboral, familiar y personal.	10%	50%	50%	
2	- Consolidar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación	Validar la información de la red de conocimiento y de los inventarios de conocimiento tácito, de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo, de conformidad con el proyecto estratégico "Dinamización de conocimiento y la innovación"	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia	5%	30%	70%	
			Actividades desarrolladas / Actividades programadas		Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia	5%	30%	70%	
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>									
3	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos	Promover y vigilar la participación conjunta del Gerente Público y sus colaboradores , en cada una de las actividades programadas, en relación con el código de integridad y la apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos.	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	- Adelantar la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses) y participar activamente en las secciones programadas para vigencia	10%	30%	70%	
					- Promover la participación de un miembro de la Delegatura, Intendencias regionales o Direcciones para la consolidación del Plan de Gestores de Integridad 2026				
					- Participar activamente en la Evaluación de la apropiación de la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses)				
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>									
4	- Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos	Consolidar el modelo de apropiación cultural de la Superintendencia de Sociedades mediante un proceso secuencial de diagnóstico, intervención, sistematización y seguimiento, articulado con los procesos transversales de liderazgo, gestión del conocimiento, bienestar, prevención del riesgo psicosocial, equidad y clima organizacional, orientado a fortalecer conductas culturales estratégicas, reducir brechas entre áreas y promover un desempeño institucional sostenible y corresponsable.	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	Promover trimestralmente mínimo una actividad/espacio que contribuya al fortalecimiento de la articulación de la cultura organizacional en elementos como la conciliación de vida personal, familiar y laboral; la gestión de conocimiento y la cultura de alto rendimiento	10%	30%	70%	
					Promover los espacios de intervención de Clima y cultura laboral de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta GPTW 2026.				
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>									
5	- Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional	Abordar y gestionar elementos del liderazgo Institucional como estilo adoptado por la Superintendencia y de acuerdo con las variables de resultados de Clima Laboral GPTW	Actividades desarrolladas / Actividades programadas	01/01/2026 al 31/12/2026	Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo, mediante la plataforma CESS.	10%	30%	70%	
					-Aplicar y documentar la gestión realizada alrededor de los conceptos aprendidos en el curso de liderazgo transformacional, los resultados de la medición de riesgo psicosocial y resultados de la medición de Great Place to Work				
<b>Total</b>							<b>100%</b>		
					 <b>Firma del superior jerárquico</b> <b>-(Nini Johanna Castañeda Quintero)</b> <b>-(Secretaria General)</b>				
					 <b>Firma del gerente público</b> <b>(Alejandra Tobón Díaz)</b> <b>(Directora Talento Humano)</b>				
<b>FECHA</b>		20/03/2026							
<b>VIGENCIA</b>		01/01/2026 - 31/12/2026							