



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

INFORME DE GESTIÓN DESARROLLO DE TALENTO HUMANO PERIODO: 2019 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Desde la Secretaria General de la Superintendencia de Sociedades el Proceso de Talento Humano adelanta acciones orientadas a proveer y desarrollar un talento humano competente para garantizar el cumplimiento de la misión y el fortalecimiento institucional, a través de un ambiente laboral que promueva un alto desempeño, con el apoyo de los grupos de trabajo: Administración de Personal y Desarrollo del Talento Humano, en marcado en el Modelo de Gestión Estratégico del Talento Humano y sus rutas de creación de valor.



A continuación, se relacionan las acciones adelantadas durante la vigencia de 2019:

I. Fortalecimiento Institucional

Promover el desarrollo de las capacidades de los colaboradores del Sector por medio del compromiso y la motivación institucional

- **Indicador 1:** Número de dimensiones del modelo de empresa familiarmente responsable implementado
- **Meta 2019:** 1 Dimensión
- **Avance:** La Entidad es conocedora del impacto que tiene la generación de políticas y prácticas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en su relación laboral con los servidores públicos, las cuales se traducen positivamente en la consecución de los objetivos propuestos por la Superintendencia de Sociedades.
- Para la implementación de las dimensiones del Modelo de Empresa Familiarmente Responsable- EFR se tomó como punto de partida el Liderazgo y Estilos de Dirección, entendiendo que son los líderes de la Entidad los primeros impulsores de cada una de las acciones orientadas a la comprensión e implantación de las practicas del Modelo EFR.

Como acciones específicas se adelantó:

1. Diagnóstico del estilo de liderazgo de la Superintendencia de Sociedades con la participación de 58 jefes en los niveles de Delegatura, Secretaria General, Director, Subdirector, Jefe de Oficina y Coordinador, a partir de su percepción y aportes, por medio de la metodología Open Mind y la herramienta de diagnóstico “Diagnostic” de Open Cards”, cuyo objetivo fue potencializar el liderazgo para contribuir en identificar y calibrar en importancia todos los aspectos del entorno de trabajo, que impacten desde su contribución el mejoramiento de las prácticas laborales y consecución de objetivos estratégicos.
2. Diseño e implementación del programa de Habilidades Directivas para los Gerentes Públicos y Coordinadores de la Superintendencia de Sociedades que contribuyera en la optimización del rendimiento y la visión estratégica en sus equipos de trabajo, con la participación de 65 líderes bajo la metodología E-Learning,
3. Desarrollo de Talleres de Gestión del Cambio a los Jefes de los Equipos de Trabajo, comprendiendo que los cambios necesarios no se logran por sí solos, brindando herramientas que les permitan movilizar inicialmente de manera individual e irradiar a

sus colaboradores una nueva forma de hacer las cosas que promueva las relaciones laborales bajo el Modelo EFR, en esta actividad se contó con la participación de 29 líderes, quienes tienen personal bajo su responsabilidad.

4. Capacitación de 2 servidoras públicas de Talento Humano en el Modelo de EFR.

- **Indicador 2:** Número de puntos porcentuales de incremento en la dimensión de talento humano del Índice de Desempeño Institucional del Sector Comercio, Industria y Turismo
- **Meta 2019:** 0,5%
- **Avance:** Teniendo en cuenta la línea base del 70,2 % obtenida en el diligenciamiento de la Matriz Diagnostica de Talento Humano definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública se alinearon los programas en las Rutas de Creación de Valor y se implementó el Plan Estratégico de Talento Humano incorporando acciones orientadas a incrementar el porcentaje de cumplimiento del Índice de Desempeño Institucional del Sector Comercio, Industria y Turismo con los siguientes Resultados:

1. Ruta de la Felicidad:

Programa	Actividad	Participación
SG-SST	Seguridad en el Trabajo Salud en el Trabajo Capacitación Inspecciones	3289
Programa de Bienestar e Incentivos	Familia Cultural y recreativo Deportes y Cultura Física Pre pensionados Reconocimientos especiales Incentivos	848 1690 648 128 1552 1227
Clima Laboral	Diagnostico	551
Salario Emocional	Permiso Cumpleaños Entrega de Cupcake Permiso Compensado Semana Santa. Horario Flexible	352 341 437 164
Teletrabajo	Revisión y Actualización Manual Estudio y otorgamiento modalidad	25
Prima por dependientes	Estudio y otorgamiento beneficio	322
Programa de Vivienda	Feria de Vivienda	54

	Estudio, presentación y asignación créditos de vivienda.	19
Plan Complementario de Salud	Vinculación e inclusión	452
Programa Servimos	Socialización Feria	327

2. Ruta del Crecimiento:

Programa	Actividad	Participación
Inducción	Bienvenida Inducción Plataforma E-Learnig Plan Padrino	52
Educación Informal	Diagnóstico Planeación Ejecución Evaluación	808
Educación Formal	Postulación Estudio Comité Asignación Créditos Modalidad Pregrado - Postgrado	73
Bilingüismo	Capacitación en Idioma Ingles	59

3. Ruta del Servicio

Programa	Actividad	Participación
Retiro	Entrevista de Retiro	7
Cultura de Integridad	Actividad de Recordación Código de Integridad Grupos Primarios. Había una vez en Supersociedades áreas	80 22
Realimentación Competencias		4

4. Ruta de la Calidad

Programa	Actividad
Políticas de Talento Humano	Adopción Gestión del Rendimiento Adopción Horario Flexible Adopción estímulos Adopción Instructivo Provisión de Encargos

Alineación PESS – Gestión del Rendimiento	Socialización Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Entidad. Inclusión indicadores de calidad y oportunidad. Inclusión competencia común de Orientación al Usuario y Ciudadano.
Gestión del Rendimiento	Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos Evaluación de Desempeño Laboral Servidores Públicos de Carrera Administrativa Medición de la Gestión Laboral Servidores Públicos en Provisionalidad - Libre Nombramiento y Remoción

5. Ruta del Análisis de Datos

Programa	Actividad
Caracterización Servidores Públicos y núcleo familiar autorizado	Actualización sistema Kactus información sociodemográfica de los servidores públicos.
Diagnósticos Gestión de Talento Humano	Análisis y diligenciamiento matriz diagnostica de la gestión estratégica del Talento Humano. Medición Ambiente Laboral
SIGEP	Actualización y Seguimiento SIGEP el cual cuenta con el 100% en el reporte de la información.

II. RECONOCIMIENTOS

- 1.1 Se realizó la medición de ambiente laboral a través del modelo Great Place To Work, obteniendo un nivel muy satisfactorio según certificado emitido por Great Place to Work® y respaldado por el sello de Icontec #GPTWColCertificación