



### DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Una buena práctica es una experiencia que se ha implementado con resultados positivos, es eficaz y útil en un contexto concreto<sup>1</sup>. En la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública estamos interesados en conocer sus buenas prácticas.

Por lo anterior, agradecemos registrar los datos generales y características específicas de una de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su área y/o entidad como buena práctica:

Nombre del área y/o entidad	Superintendencia de Sociedades – Dirección de Talento Humano	Persona responsable de la experiencia	Vilma Patricia Ferreira Lugo Johan Steven Hortua
Correo electrónico institucional	VFerreira@SUPERSOCIEDADES.GOV.CO MariaS@SUPERSOCIEDADES.GOV.CO Arévalo johanHA@SUPERSOCIEDADES.GOV.CO	Cargo	Directora de Talento Humano. Coordinadora Grupo de desarrollo de Talento Humano Profesional Dirección de Talento Humano.
Numero de contacto celular/fijo	3223664564 184892871 3125621314	Fecha de diligenciamiento	14/12/2021
<i>Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible</i>			
¿Qué nombre describe mejor la experiencia?	Posicionamiento Estratégico de Talento Humano		

<sup>1</sup> Comunidad de prácticas en APS Nodo Chile. (2016). Obtenido de ¿Qué es una buena práctica?: <https://bit.ly/3cKMwSU>



¿Cuál es la entidad líder de la experiencia?	<i>Superintendencia de Sociedades</i>
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó la entidad?	<i>Proceso de Talento Humano</i>
¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad que originó la experiencia?	
<i>Necesidad de incrementar el resultado de la gestión estratégica de talento humano de la entidad teniendo en cuenta la planeación estratégica sectorial y los resultados obtenidos de la medición autodiagnóstico del proceso.</i>	
¿Cuál es el ámbito geográfico donde se ha utilizado la buena práctica?	<i>Bogotá e intendencias regionales ( Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Manizales y Bucaramanga).</i>
¿En qué período se implementó la experiencia?	<i>2019 a 2021</i>
¿A quién o quiénes va dirigida la experiencia?	<i>Colaboradores de la entidad.</i>
¿Cuál es el objetivo de la experiencia?	
<i>Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH de la Superintendencia, asegurando además la consolidación de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la articulación total con los planes, programas, procedimientos y actividades; así como la apropiación de quienes intervienen en su gestión.</i>	
¿Qué beneficios generó la experiencia?	



Identificación por parte de los líderes en el proceso, frente a su rol en la gestión de cada una de las iniciativas establecidas en el plan de trabajo.

Generación permanente de acciones de mejora de acuerdo con las iniciativas adoptadas.

Mayor control y seguimiento asegurando el cumplimiento de las acciones trazadas.

Fortalecimiento del análisis de datos, basado en reportes dinámicos inmediatos de información, articulación e integración de bases y reportes y automatización y tecnificación de procedimientos y actividades.

Posicionamiento del proceso de talento humano a nivel estratégico, en la entidad.

Reconocimiento de los colaboradores respecto de la transformación del proceso y el avance en la gestión.

Reconocimiento a la gestión por parte de otras Entidades del sector Comercio Industria y Turismo y del sector público en general.

¿A cuántos y a quiénes benefició la experiencia?

788 colaboradores

¿Qué metodología se usó para desarrollar la experiencia?

El proceso se ha desarrollado bajo parámetros del ciclo PHVA; lo anterior, con actividades de formulación participativa, incorporado los diferentes actores internos y externos, así como la identificación de necesidades y buenas practicas, que contribuyen en el proceso.

De igual manera, la ejecución está basada en el desarrollo de planes de trabajo y de acción que se articulan e integran, respecto de toda la gestión del proceso.

Por otra parte, se aplican instrumentos que permiten medir la satisfacción, eficacia, cobertura y eficiencia de las actividades que se adelantan, permitiendo así, hacer un análisis de la gestión que contribuya a la toma de decisiones y al establecimiento de acciones de mejora.

De acuerdo con las tres primeras etapas del ciclo, se formulan planes de mejora interna que contemplan los aspectos a fortalecer en los periodos subsiguientes.

¿Cuáles fueron las etapas o fases para el desarrollo de la experiencia?



1. Formulación de la planeación estratégica institucional del cuatrienio
2. Apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Dimensión de Talento Humano y Política de Gestión Estratégica de Talento Humano).
3. Formulación anual de planes de acción del proceso. (Además de los planes estratégicos, se formula el plan de acción MIPG de manera particular).
4. Formulación anual del plan de acción de FURAG de acuerdo con los resultados.
5. Medición autodiagnóstico permanente de quienes lideran actividades de gestión.
6. Mejora continua basada en buenas prácticas y nuevas metodologías.

¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación de la experiencia?

Desde 2019 se han creado 49 documentos y 11 se actualizaron para mejora en el SGI; algunos son:

- Formato estudio provisión de vacantes mediante encargo.
- Guía de nómina.
- Protocolo de bioseguridad
- Procedimiento de prima por dependiente.
- Guía para gestionar conflictos de interés.
- Procedimiento para la identificación de aptitudes y habilidades en los procesos de provisión de vacantes en empleos de carrera administrativa a través del encargo
- Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.
- Programa de vigilancia epidemiológico de desórdenes musculoesqueleticos.
- Procedimiento de indicción y reinducción.
- Procedimiento de gestión pensional.
- Procedimiento de cooperación académica institucional.
- Procedimiento de jornada laboral flexible.
- Manual de permisos.

De igual manera, como estrategia de tecnificación de los documentos modificados y creados en la caracterización y los demás procedimientos que forman parte de esta; el Proceso de Talento Humano ha trasladado en su mayoría, el manejo de sus temas a la herramienta Sharepoint (Herramienta tipo nube):

[20.116 documentos del proceso se encuentran distribuidos en 49 bibliotecas](#)

¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la experiencia?



1. Compromiso de alta dirección, de los líderes y colaboradores hacia la gestión y las propuestas asociadas a la GETH.
2. Apoyo financiero en asignación de recursos.
3. Asistencia técnica y espacios colaborativos por parte de las entidades del sector y las entidades rectoras.

¿Cuáles fueron las fuentes y montos totales de financiación de la experiencia?

La superintendencia de Sociedades asignó los recursos para la ejecución de los programas de proceso de Gestión del Talento Humano así:

- 1- Bienestar social e Incentivos \$ 374.268.153
- 2- Educación Formal, Educación Informal, Educación para el trabajo y desarrollo humano y Bilingüismo \$ 250.000.000
- 3- Clima Organizacional \$ 82.978.700
- 4- Créditos de Vivienda para los servidores públicos: \$ 2.256.000.000
- 5- Gimnasio Externo \$ 35.456.373
- 6- Pruebas Psicométricas \$ 14.915.000

¿La experiencia ha sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?

Mediciones periódicas que nos permiten identificar la percepción de los servidores públicos frente a cada una de las iniciativas que se adelantan en relación con el proceso estratégico de talento humano.

¿La experiencia ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional? (pregunta opcional).

Como entidad, la Superintendencia de Sociedades ha obtenido:

- Primer lugar en la dimensión de talento humano y en la política de gestión estratégica de talento humano en el índice de desempeño institucional.
- Reconocimiento por dos años consecutivos (2019-2020) con el premio colombiano de sostenibilidad a las buenas prácticas laborales. (En 2021 estuvo en las 5 finalistas).



- Dos veces certificados como Great Place to Work® Colombia (2019-2021), respaldada por el sello de reconocimiento de marca del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación –Icontec.
- Certificación como Entidad Familiarmente Responsable bajo el modelo efr, norma 1000-1.
- El proceso de talento humano desde 2019 logró alta reducción de hallazgos respecto de las auditorías internas, permitiendo que, de acuerdo con su fortalecida gestión, estuviera exento de auditoría en el año 2021.
- Fortalecimiento frente al cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución No. 0312 de 2019) pasando en 2019 de un nivel de 56% de cumplimiento al 98% en la medición de 2020. (Para 2021 se realiza actualmente la auditoría interna).

¿En qué sentido la experiencia se podría considerar una innovación??

Podría considerarse una innovación considerando que la Entidad, formula, ejecuta y evalúa la Gestión Estratégica del Talento Humano, no solo de acuerdo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, sus actividades de gestión y la planeación estratégica sectorial y nacional; en su lugar, recopila lo requerido en estos componentes, y realiza además un ejercicio de benchmarking analizando de manera adicional a las buenas practicas del sector público, las experiencias y casos de éxito del sector privado, con el fin de romper el paradigma de la integración de estos sectores y en la búsqueda del perfeccionamiento de la gestión a través de metodologías proyectadas hacia el futuro; siendo esto un factor diferencial e innovador respecto de las demás entidades del sector público.

Respecto de lo anterior, es pertinente señalar que al momento de identificar estas prácticas y casos de éxito; la entidad analiza, adapta y adopta sus procedimientos hacia esta gestión, modificando si es del caso las herramientas tecnológicas, en el ejercicio de mejora continua de automatización y tecnificación de las mismas.

¿Cuál fue la utilidad de la experiencia?

Adicionalmente, a llevar a la Entidad a niveles superiores de cumplimiento y gestión de la dimensión de talento humano y de la política de gestión estratégica de talento humano, convirtiendo a la entidad en un referente nacional de la GETH; esta experiencia ha permitido impactar positivamente la vida de los colaboradores, fortaleciendo entre otras cosas, la gestión de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo en la prestación del servicio y cumplimiento de la misión institucional.

¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

<sup>2</sup> Creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad. Tomado del Premio Nacional de Alta Gerencia, Manual de Postulación, Versión N° 2 Junio 04 de 2020.



*Describe los resultados en términos cualitativos y cuantitativos*

1. Alcanzar el primer lugar en la dimensión de talento humano.
2. Ser de las primeras entidades en el cumplimiento de la política de gestión estratégica de talento humano.
3. Ser reconocidos como una entidad “Great Place To Work”.
4. Ser reconocidos como una entidad familiarmente responsable – efr.
5. Ser reconocida y/o premiada respecto de la sostenibilidad y buenas practicas.

¿Qué desafíos se presentaron en esta experiencia? ¿Cómo fueron abordados?

Lograr que el equipo de trabajo comprendiera el proceso y se apropiara de cada una de las iniciativas que se establecieron dentro del plan de trabajo. Para abordar este desafío, inicialmente se compartió la ruta de trabajo; posteriormente, se realizaron espacios de capacitación externa e interna relacionados con el MIPG. Así mismo frente a la formulación de cada plan de acción se aseguraba la apropiación de quienes lideraban las actividades de gestión.

Por último, a través de actividades de integración, se realizan periódicamente ejercicios evaluativos dinámicos, sobre la apropiación de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas para la entidad?

1. Es necesario formular y desarrollar una estrategia de apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
2. Es importante realizar un permanente análisis de datos y de información en la gestión.
3. Es necesario que los colaboradores comprendan la importancia de la GETH.
4. Es pertinente asegurar que los procedimientos se realicen de acuerdo con lo establecido documentalmente.

Registre información adicional que considere relevante en relación con la experiencia.



Si la implementación en su área/entidad se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible.
¿Cómo área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades? <input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Si desea conocer buenas prácticas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, indique el (los) tema(s) en particular
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión estratégica del talento humano</li><li>• Política de integridad</li><li>• Inclusión</li><li>• Gestión de conocimiento e innovación</li><li>• Gestión del cambio</li></ul>

\*Fuente: Adaptación hecha por la Dirección de Gestión del Conocimiento del formulario de postulación al Premio Nacional de Alta Gerencia de Función Pública

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".