

**SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA  
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO**



**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)  
Vigencia 2020**

**ENERO DE 2020**

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada funcionario, la promesa de ejercer a cabalidad su labor en el día a día, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Sociedad Hotelera Tequendama fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio al cliente interno y externo, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los funcionarios y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los nuevos funcionarios, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor. De esta manera, los nuevos funcionarios deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Sociedad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los funcionarios se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

## **2. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Sociedad Hotelera Tequendama inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los funcionarios, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los funcionarios.
- Mantener la planta óptima que requiere la Sociedad Hotelera Tequendama para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de la Sociedad

### **5. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS:**

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Planta	Tercerizados
Directivo	3	0
Asesor	3	0
Profesional	36	0
Tecnólogo / Técnico	47	0
Auxiliar	89	25
<b>Total</b>		

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### 6.1. Estrategias de Talento Humano 2020.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

#### 6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el Grupo de Gestión Humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a la SHT) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

### **6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al funcionario.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estado Joven: El Grupo de Gestión Humana desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N° 633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la SHT de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: Por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en la SHT, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los funcionarios según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano) (= a la política de Teletrabajo de la Entidad).

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al funcionario a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

### **6.1.3. Plan de Incentivos.**

Reconocer a los mejores funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de en las diferentes áreas de desempeño

### **6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la SHT, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

### **6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño**

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos funcionarios que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del funcionario. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.



**Germán Adolfo García Castellanos**  
**Jefe Desarrollo Humano Sociedad Tequendama**