



SOCIEDAD TEQUENDAMA S.A.
NIT: 860.006.543-5



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p>	<p>Conocer y considerar el proposito, las funciones y el tipo de Entidad, conocer su entorno y controlar la planeacion estrategica en los diseños de planeacion del area.</p>	<p>*Realizar Evaluacion al Plan Estrategico Avante II, para conocer el grado de conocimiento de los Integrantes.</p> <p>*Capacitar a los Integrantes en el Plan Avante II.</p>	30/06/2024	31/12/2024
	<p>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	<p>Cumplimiento de la Ley 581 con el % maximo de nivel decisorio y de desicion en la Entidad</p>	<p>*Exponer la Ley 581 al Comité Directivo para conocimiento y Fines pertinentes</p>	30/06/2024	31/12/2024
	<p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p>	<p>Conocer y considerar toda la normativa aplicable al proceso de TH</p>	<p>*Actualizar el Manula de Competencias del cargo, incorporando las funciones de la Ley 909 de 2004, Artículo 15.</p>	30/06/2024	31/12/2024
3	<p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p> <p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>	<p>Brindar apoyo laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pension, reestructuracion o Financiacion que salen de la Entidad.</p>	<p>*Implementar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos actividades emocionales con apoyo de la Coach para el manejo la desvinculacion laboral.</p> <p>*Capacitacion de Pensiones para conocer metodo y proceso con aliado Colpensiones.</p>	30/06/2024	31/12/2024

Leidy C.

Elaborado por: Leidy carolina Poveda Lara
Jefe de Departamento de Desarrollo Humano

Fecha: 29 de Enero de 2024

4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutinas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	<p>Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar <p>- Análisis de la caracterización del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales <p>- Riesgos del proceso de Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otros diagnósticos 	<p>*Realizar Evaluación de los Planes Estratégicos de Talento Humano, para conocer los resultados y conocer las necesidades del Talento Humano.</p> <p>*Implementar programas de mejoramiento de la necesidades del personal teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño 2023.</p> <p>*Se implementarán medidas de mitigación de riesgo Psicosocial para la vigencia 2024, con base en la medición 2023.</p> <p>*Realizar mesas de trabajo para la negociación del Pacto Colectivo vigencia 2025-2026.</p>	30/06/2024	31/12/2024
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"	<p>Diseñar la planeación estratégica de talento Humano que contemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Plan de Capacitación SIAO seguimiento. -Plan de Bienestar seguimiento. -Evaluación de Desempeño. -Análisis y mejoramiento del Clima Organizacional 	<p>*Realizar seguimiento y control a la ejecución cuatrimestral del Plan de capacitación SIAO, Plan de Bienestar e incentivos.</p> <p>*Incluir en los planes estratégicos de Talento Humano, los resultados de la evaluación de desempeño 2023.</p> <p>*Implementar las recomendaciones y políticas para el Coworking, salario Variable y salario emocional semestralmente.</p> <p>*Implementar una plataforma más robusta para el aprendizaje continuo.</p>	30/06/2024	31/12/2024
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	<p>Seguimiento a la evaluación de programas de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transformación digital. -valor Público. -Probidad y Ética. -Criterios de Talento Humano. -Decisiones de la Alta Gerencia. -Cambio Organizacional. -Cultura Organizacional. 	<p>*Realizar actualización al Código de Integridad y Ética, estableciendo valores propios de la Sociedad Tequendama para sus Integrantes.</p> <p>*Establecer metodologías ágiles para la transformación digital.</p> <p>*Implementar tecnologías que permitan agilizar procesos y tiempos.</p> <p>*Implementar la Intranet</p>	30/06/2024	31/12/2024
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

Leidy C

Elaborado por: Leidy carolina Poveda Lara
 Jefe de Departamento de Desarrollo Humano

Fecha: 29 Enero de 2024