



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

*Leidy Co*

Elaborado por : Leidy Carolina Poveda Lara

Cargo: Director Talento Humano

Fecha Elaboración: 30 de Enero de 2025

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"> <li>- Matriz GETH</li> <li>- Rutas de creación de Valor</li> <li>- Necesidades de capacitación</li> <li>- Necesidades de bienestar</li> </ul> <p>- Análisis de la caracterización del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.</li> <li>- Medición de clima organizacional</li> <li>- Detección de riesgo psicosocial</li> <li>- Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE)</li> <li>- Acuerdos sindicales</li> </ul> <p>- Riesgos del proceso de Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Otros diagnósticos</li> </ul>	<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"> <li>-Plan de Capacitación SIAO seguimiento.</li> <li>-Plan de Bienestar seguimiento.</li> <li>-Evaluación de Desempeño.</li> <li>-Análisis y mejoramiento del Clima Organizacional</li> </ul> <p>Seguimiento a la evaluación de programas de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Transformación digital.</li> <li>-valor Público.</li> <li>-Probidad y Ética.</li> <li>-Criterios de Talento Humano.</li> <li>-Decisiones de la Alta Gerencia.</li> <li>-Cambio Organizacional.</li> <li>-Cultura Organizacional.</li> </ul>	<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> <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
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP			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			30/06/2024	31/12/2024
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.			30/06/2024	31/12/2024
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado			30/06/2024	31/12/2024