



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 RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos IR →	SubRutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	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. Cumplimiento de la Ley 581 con el % máximo de nivel decisorio y de decisión en la Entidad	*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. *Exponer la Ley 581 al Comité Directivo para conocimiento y Fines pertinentes	30/06/2026 30/06/2026	31/12/2026 31/12/2026
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 Brindar apoyo laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o Financiación que salen de la Entidad.	*Actualizar el Manual de Competencias del cargo, incorporando las funciones de la Ley 909 de 2004, Artículo 15. *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.	30/06/2026 30/06/2026	31/12/2026 31/12/2026

4	<p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes</p>	<p>Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz GETH <ul style="list-style-type: none"> - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano <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) <ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos 	<p>*Realizar Evaluacion 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>	30/06/2026	31/12/2026
5	<p>De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribelas en la columna No. 5: "Variables resultantes"</p>				
6	<p>Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFF</p>				
7	<p>De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFF</p>	<p>Diseñar la planeación estratégica de talento Humano que contempla:</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>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>	30/06/2026	31/12/2026
8	<p>Evalue la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.</p>	<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. -Desiciones 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>	30/06/2026	31/12/2026
9	<p>Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado</p>				



Margarita Duarte
Directora de Talento Humano