




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 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 	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)	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.	*Realizar Evaluacion al Plan Estrategico Avante II, para conocer el grado de conocimiento de los Integrantes. *Capacitar a los Integrantes en el Plan Avante II.	30/06/2026	31/12/2026
		Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Cumplimiento de la Ley 581 con el % maximo de nivel decisorio y de desicion en la Entidad	*Exponer la Ley 581 al Comité Directivo para conocimiento y Fines pertinentes	30/06/2026	31/12/2026
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	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.	30/06/2026	31/12/2026
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Brindar apoyo laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pension, reestructuracion o Financiacion que salen de la Entidad.	*Implementar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos actividades emocionales con apoyo de la Coach para el manejo la desvinculacion laboral. *Capacitacion de Pensiones para conocer metodo y proceso con aliado Colpensiones.	30/06/2026	31/12/2026
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					

4	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>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 - Análisis de la caracterización del talento humano - 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 - Riesgos del proceso de Talento Humano - 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>	30/06/2026	31/12/2026
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"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
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	<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>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	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.	<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>	30/06/2026	31/12/2026
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				



Margarita Duarte
Directora de Talento Humano