empresa férrea regional

POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S.

CUNDINAMARCA ¡REGIÓN Que Progresa!

Gobernación de Cundinamarca

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

www.efr-cundinamarca.gov.co

@efrcundinamarca @efrcundinamarca @efrcundinamarca

empresa férrea regional

RESOLUCIÓN No. 123
(19-06-2020)

"Por medio del cual se adopta la Política de Gestión de Talento Humano de la Empresa Férrea Regional SAS"

LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL SAS

En ejercicio funciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia establece: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad".

Que el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 establece que "Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública." y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que en sesión de Junta Directiva del día 19 de diciembre de 2019, se aprobó la reestructuración de la planta de personal, expidiendo los Acuerdos No. 6, No. 7 y No. 8, a través de los cuales respectivamente se establece las funciones de las dependencias, se modifica la planta, se define el número de trabajadores oficiales y empleados de la planta global y se establece el manual especifico de funciones y competencias.

Que en la Empresa Férrea Regional SAS requiere que el talento humano se consolide en la búsqueda de objetivos comunes, fundamentados en la construcción de una política de mejoramiento de acuerdo con las necesidades reales, que conlleven la calidad y el bienestar de los funcionarios.

Que en consecuencia la Empresa Férrea Regional SAS desarrolló una política para la gestión integral del Talento Humano, basado en un modelo de competencias, orientaciones en forma consistente y coherente, hacia la búsqueda de la misión, los objetos y las metas institucionales, y tiene como propósito la generación de acciones para la mejora integral de los servidores públicos, para que puedan articularse con el direccionamiento estratégico de la empresa, además de ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que fortalezcan la gestión que realizan los funcionarios.

Que para la construcción de la política, se ha tenido en cuenta los objetivos y fines de la Empresa Férrea Regional SAS, la Dimensión de Talento Humano del MIPG y los parámetros éticos que deben orientar el actuar de la función pública, a la cualificación y desarrollo de sus servidores públicos, buscando buenas prácticas para la selección, formación, motivación y retención, alineadas a una gestión que garantice los derechos de todos los funcionarios y la adecuada ejecución del proceso de Gestión del Talento Humano.

empresa férrea regional

RESOLUCIÓN No. 123
(19-06-2020)

"Por medio del cual se adopta la Política de Gestión de Talento Humano de la Empresa Férrea Regional SAS"

Que resulta imperativo para la Empresa Férrea Regional SAS adoptar esta Política de Gestión del Talento Humano, la cual se constituyó como un componente estratégico para el cumplimiento de la misión institucional y la adecuada gestión de los proyectos de transporte a cargo de la Entidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN. Adoptar la Política de la Gestión del Talento Humano para la Empresa Férrea Regional S.A.S, contenida en el anexo de la presente resolución, la cual hace parte integral de la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: CAMPO DE APLICACIÓN. La política tienen como destinatarios principales todos los empleados y trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional S.A.S., quienes deberán hacer una apropiación y aplicación particular de los mismos, en virtud de las circunstancias específicas de cada una de sus áreas de trabajo, sin perder de vista las metas a lograr por cada una de las dependencias de la empresa.

ARTICULO TERCERO. MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES: Teniendo en cuenta que la política de Gestión de Talento Humano se elaboró en concordancia con la normatividad legal vigente, puede estar sujeto a modificaciones futuras para el mejoramiento continuo de los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control.

ARTÍCULO CUARTO. SOCIALIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO. Corresponde a la Dirección Administrativa y Financiera adelantar las estrategias y acciones para hacer la debida publicidad y socialización, implementación y seguimiento a la política de gestión de talento humano.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C. a los diecinueve (19) días del mes de junio de 2020

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

JEIMMY VILLAMIL BUITRAGO
Gerente General

Revisó: Roberto Ochoa Uribe – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ana Judith Torres – Directora Administrativa y Financiera (E)
Elaboró: Berny Duitama – Abogado contratista Dirección Administrativa y Financiera.

Calle 26 No. 68 C - 61 oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. Colombia
Código Postal: 110931 Teléfono: (571) 926 2008
www.efr-cundinamarca.gov.co
@efrcundinamarca @efrcundinamarca @efrcundinamarca

empresa férrea regional

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

BOGOTÁ D.C.
JUNIO 16 DE 2020

CUNDINAMARCA ¡REGIÓN Que Progresa!

Gobernación de Cundinamarca

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

www.efr-cundinamarca.gov.co
@efrcundinamarca @efrcundinamarca @efrcundinamarca

empresa férrea regional

INTRODUCCIÓN

La Empresa Férrea Regional S.A.S. – EFR S.A.S. tiene como objeto, (i) la gestión, organización y planeación del sistema integrado de transporte regional en el Departamento de Cundinamarca, bajo la modalidad de transporte terrestre, (ii) el desarrollo, establecimiento, explotación y operación del sistema de transporte masivo, incluyendo las respectivas infraestructuras, (iii) la integración del transporte de pasajeros, y (iv) la gestión, organización y planeación de otros sistemas alternativos de transporte.

En este sentido la Empresa Férrea Regional SAS, viene liderando desde su constitución en el año 2010, la estructuración de proyectos de transporte masivo para el Departamento, en particular para la región Bogotá – Cundinamarca, bajo las premisas de los Conpes 3185 de 2002, 3677 de 2010 y 3819 de 2014, y los Planes de Desarrollo de Cundinamarca, en especial el del gobierno 2016 – 2019, llevando a la consolidación de los proyectos Extensión de troncal NQS del Sistema integrado de transporte masivo TransMilenio de Bogotá a Soacha fases II y III y Regiotram de Occidente.

Estos proyectos como las demás metas organizacionales, implica para la Empresa Férrea Regional el reto de fortalecerse administrativamente, permitiéndole contar con los recurso humanos y operativos que garanticen el correcto funcionamiento de todas sus áreas y proceso. Dentro de estos recursos, el gobierno corporativo de la Empresa reconoce al talento humano como el factor determinante para el éxito de la entidad, aprobando en al final del año 2019, la reestructuración de la planta de personal, para contar así con el personal que le permita ejecutar estos dos proyectos estratégicos para el desarrollo, conectividad y competitividad del Departamento y en futuro otros de igual trascendencia en el sector transporte.

Así, la Empresa Férrea Regional entiende que para la consecución de los objetivos organizacionales, es fundamentan el personal que integran la Entidad, siendo necesario establecer lineamientos, estrategias y acciones que permitan orientar la sinergia de los funcionarios y aprovechar sus capacidades, habilidades y características en función del progreso y crecimiento de la entidad y de ellos mismos.

De esta forma, se desarrolla a continuación la política de la Gestión del Talento Humano de la Empresa Regional S.A.S., la cual busca ser una guía estratégica que integre las orientaciones y directrices para todos los miembros de la Entidad, con el propósito que la administración del recurso humano sea eficaz y en procura de la mejora continúa.

Para su construcción se ha tenido en cuenta los objetivos y fines de la Entidad, la Dimensión de Talento Humano del MIPG y los parámetros éticos que deben orientar el actuar de la función pública.

empresa férrea regional

1. OBJETIVO

Establecer los principios para la gestión integral del recurso humano, que permita atraerlo, potencializarlo y retenerlo, en un marco de relaciones de trabajo claras, respetuosas, equitativas y justas.

1.1. Objetivos Específicos

- Contar con un proceso de selección e incorporación cimentado en el principio de la meritocracia y las competencias enfocadas al servicio público.
- Generar un ambiente laboral seguro y de confianza que permita el desarrollo humano, laboral y social del capital humano de la Empresa Férrea Regional.
- Potenciar y fidelizar el talento humano de la Entidad, con estrategias que motiven su productividad y faciliten la adquisición de nuevos conocimientos.
- Establecer mecanismo para contar con un talento humano especializado en las líneas misionales de la Empresa.
- Fomentar una cultura interna que se encamine al cuidado personal, mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo.

2. CONTEXTO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia
Ley 734 de 2002, Por el cual se expide el código de disciplinario único.
Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2482 de 2012, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Estatutos de la Empresa Férrea Regional SAS
Acuerdos de la Empresa Férrea Regional SAS

empresa férrea regional

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LA POLÍTICA

3.1. Identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal se encuentra articulada con los Acuerdos 06 de 2019 - "Por el cual se establece la Organización Interna de la Empresa Férrea Regional S.A.S., se determinan las funciones de sus Dependencias y se dictan otras disposiciones.", el Acuerdo 07 de 2019 "Por el cual se modifica la planta de empleos y el número de contratos de trabajadores oficiales de la de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S., y se dictan otras disposiciones.", y el Acuerdo 08 de 2019 "Por el cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S. y se dictan otras disposiciones.".

De esta forma, se estableció la siguiente conformación de la planta de personal, con la siguiente distribución.

- Planta del Despacho del Gerente General

Denominación	No de empleos	Código	Grado
Gerente General	1	050	11
Técnico Administrativo	1	367	02
Conductor mecánico	1	482	06
TOTAL EMPLEOS	**3**		

- Planta global de empleos

Denominación	No de empleos	Código	Grado
Subgerente General	1	084	10
Jefe Oficina	2	006	01
Jefe la Oficina Asesora	1	115	06
Jefe la Oficina Asesora	1	115	07
Jefe Oficina Asesora	1	115	10
Director Técnico	3	009	09
Director Administrativo	1	009	08

empresa férrea regional

Subdirector técnico	3	068	06
Tesorero	1	201	10
TOTAL EMPLEOS	**14**		

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011. Se aclara que para el actual Jefe de Control Interno, no se aplicará el grado establecido en el nuevo manual de funciones, manteniéndose la denominación, Jefe de Oficina código 006 grado 04, bajo la cual fue nombrado.

- Trabajadores oficiales

Denominación	No de contratos laborales	Grado de Asignación mensual
Profesional Especializado 1	15	10
Profesional Especializado 3	3	07
Profesional Especializado 3	7	06
Profesional Universitario 1	4	05
Profesional Universitario 2	1	01
Profesional Universitario 3	16	02
Técnico 1	1	04
Auxiliar 1	1	07
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	**48**	

4. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

4.1. Generalidades de la política

La política de la Gestión del Talento Humano de la Empresa Regional S.A.S., esta orienta a la cualificación y desarrollo de sus servidores públicos, buscando buenas prácticas para la selección, formación, motivación y retención, alineadas a una gestión que garantice los derechos de todos los funcionarios y la adecuada ejecución del proceso de Gestión del Talento Humano.

La Política de Gestión Humana de la Empresa Férrea Regional, establece el compromiso recíproco entre la Empresa y sus funcionarios de crear un ambiente laboral que propicie el

empresa férrea regional

desarrollo integral del personal en los aspectos humano, laboral y social, sobre la base de construir identidad con el direccionamiento estratégico de la Entidad, visión, misión, objetivos y estrategias corporativas.

La aplicación de la política de talento humano, buscará fomentar en el personal el desarrollo de conocimientos específicos y especializados en torno al sector de operación de la Empresa, además de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes en función del crecimiento personal, para lo cual se implementaran planes, programas y acciones en relación al bienes, recreación, incentivos, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo y muy especialmente, de capacitación formal frente al sector ferroviario.

4.2. Conformación de la política

De esta forma, la política del talento humano se conforma por las siguientes líneas de política.

- **Provisión de vacantes de empleos**

En la medida a las necesidades funcionales de la Empresa Férrea como Ente Gestor de los proyectos Extensión de la troncal NQS del SITM Transmilenio a Soacha Fases II y III y Regiotram de Occidente, durante la vigencia 2020 iniciará la provisión gradual de los empleos vacantes.

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Empresa Férrea Regional se hará de la siguiente manera:
• Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos. • Trabajadores oficiales: Serán provistos según la metodología prevista por la Empresa Férrea Regional, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos, señalados en el manual de funciones, así, para su selección se realizara un proceso que permita evaluar que los candidatos cuenten con los conocimientos específicos a través de pruebas de conocimiento, pruebas de competencias y entrevistas.

- **Plan de bienestar e incentivos**

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, el Programa de Bienestar Social de la Empresa Férrea Regional, responderá a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, así como el sentido de pertenencia con la entidad.

empresa férrea regional

Igualmente, se podrán establecer estímulos que destaquen los logros del personal respecto a la consecución de los objetivos organizacionales y la ejecución de los proyectos misionales de forma más eficiente e innovadora, destacando el desempeño sobresaliente de los funcionares.

- **Productividad y empleo decente**

Las actividades laborales de todos los funcionarios de la Empresa Ferrea Regional deben llevarse a cabo de manera oportuna, eficiente y eficaz.

Estas actividades deben estar enmarcadas en modelos formales y equitativos en la contratación laboral, buscando el mejoramiento continuo de la calidad del empleo, para que todos los funcionarios tanto trabajadores oficiales como servidores públicos presten servicios bajo condiciones mínimas de dignidad igual y respeto.

- **Prohibición de la discriminación y acoso laboral**

La Empresa Férrea Regional S.A.S, está comprometida con los principios de igualdad, de oportunidades, de trato justo y cumplimiento de la normativa aplicable que prohíben la discriminación y el acoso laboral (Ley 1010 de 2006 y Ley 652 de 2012), en los lugares de trabajo.

La EFR prohíbe la discriminación en todos los términos, raza, color, religión, país de origen, género, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política, condiciones o privilegios de empleo, y cualquier forma de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades. Esta política se aplicara en los procesos y actividades de selección, contratación, asignación, compensación, beneficios, promociones, transferencias, acciones disciplinarias y desvinculaciones.

- **Prohibición del trabajo forzoso**

En la Empresa Férrea Regional S.A.S., no se utiliza, ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria y no se recurre al trabajo bajo amenaza, la coerción, ni el castigo físico.

- **Prohibición de trabajo infantil**

La Empresa Férrea Regional SAS respeta el derecho de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial, por lo tanto, y de acuerdo con la ley aplicable en el país o región donde se desarrollen sus operaciones, no contratará bajo ninguna figura a personas menores de la edad mínima para el trabajo.

- **Clima laboral**

La empresa Férrea Regional SAS, cuenta con estrategias y herramientas para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios de la entidad, en el entendido que es un factor determinante para un adecuado actuar de los empleados al interior de la

empresa férrea regional

entidad, proporcionado capacitaciones de prevención y promoción respeto a relaciones interpersonales, acoso laboral, convivencia y autocuidado en concordancia con el plan de bienestar institucional, aplicando y cumpliendo a cabalidad la legislación laboral vigente, tanto en aspectos individuales como colectivos, que garantice relaciones armónicas con todos los actores del entorno corporativo.

JEIMMY VILLAMIL BUITRAGO
GERENTE GENERAL

Aprobó: Ing. Ana Judith Torres
Directora Administrativa y Financiera (E)