

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 1 de 25

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**EMPRESA FÉRREA REGIONAL  
S.A.S**

BOGOTÁ, ENERO DE 2023



SC-2000242




CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferrearegional
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 2 de 25

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	30/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización de vigencia
3	02/12/2021	Actualización del plan según los recursos técnicos, humanos y financieros disponibles para el desarrollo de las actividades.
4	28/01/2022	Actualización del plan de conformidad con los lineamientos establecidos en la circular externa No. 100-24 de la Función Pública.
5	28/05/2022	Actualización actividades del plan
6	23/01/2023	Actualización de vigencia.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
<b>APROBÓ</b>	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>		
<b>REVISÓ</b>	Directora Administrativa y Financiera	Yanny Lugdy Carrión Pedraza	Firmado electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Esteban Mancera Orjuela	Firmado electrónicamente
<b>ELABORÓ</b>	Contratista de la Dirección Administrativa y Financiera	Carol Andrea Bolívar Rodríguez	Firmado electrónicamente



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferraregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 3 de 25

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. GENERALIDADES .....	5
2. MARCO ESTRATÉGICO.....	5
3. ALCANCE.....	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
5. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA .....	7
6. DIAGNÓSTICO.....	8
6.1 Resultados Medición formulario Único reporte de avances de la Gestión – FURAG.....	8
7. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	9
7.1 Planta del Despacho del Gerente General.....	9
7.2 Planta global de empleos .....	10
7.4 Caracterización por género .....	11
7.5 Caracterización por edades.....	11
7.6 Manual de funciones.....	11
8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S.....	12
9. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH .....	13
9.1 Calificación total.....	13
9.2 Calificación por componentes.....	14
9.3 Rutas de creación de Valor .....	15
9.4 Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales .....	16
10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	17
10.1 INGRESO .....	18
10.1.1 Plan Anual de Vacantes .....	18
10.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	18
10.1.3 Gestión de la Información.....	19
10.1.4 Conocimiento Institucional.....	19
10.2 PERMANENCIA Y DESARROLLO .....	19
10.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	19
10.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	20
10.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos .....	20
10.2.4 Apoyo a la educación formal .....	20
10.2.5 Gestión del Desempeño .....	21
10.2.6 Inducción y reinducción .....	21
10.2.7 Gestión del Cambio .....	21
10.2.8 Clima Organizacional y Cambio Cultural .....	21
10.2.9 Teletrabajo.....	22
10.2.10 Programa de Bilingüismo.....	22
10.2.11 Horarios Flexibles .....	22
10.2.12 Código de Integridad .....	22
10.2.13 Diálogo y Concertación.....	22
10.2.14 Monitoreo y seguimiento del SIGEP.....	23
10.3 RETIRO .....	23
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	23
12. SEGUIMIENTO.....	25
13. RESPONSABLES.....	25



SC-2000242




CO-CS-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 4 de 25

## INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Férrea Regional SAS es orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos, alineados con el Plan estratégico institucional, siendo consecuente con lo establecido en el Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado; la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 de la Empresa Férrea Regional S.A.S, se enfatiza en la valoración de la gestión a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que esto sea relevante en la motivación y compromiso, para que conlleve a una mejor desarrollo de sus funciones contribuyendo de forma determinante a la mejora de la gestión frente a la ejecución de los proyectos misionales de la Entidad y la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Los funcionarios deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortaleciendo sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales y comprometidos en llevar a cabo sus compromisos institucionales con atributos de calidad, en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo que permita prevenir el riesgo laboral, pero también que cree los fundamentos para generar el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de lograr la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, aportando al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios dentro del marco de las políticas de talento humano.

La gestión del recurso humano define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer el proceso del ciclo de vida del servidor público; ingreso, permanencia, desarrollo y retiro, de tal forma, que la Empresa cuente con un grupo de servidores públicos que responda efectivamente a los fines del Estado, los restos institucionales de la Empresa y alcancen niveles esperados de productividad y generación de bienestar.



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferrearegional
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 5 de 25

## 1. GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y/o los planes estratégicos y resuelvan las necesidades de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de buscar que las organizaciones y en este caso, la Empresa Férrea Regional S.A.S -EFR SAS se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la Entidad les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del talento humano se convierte en el eje fundamental, teniendo en cuenta que para el MIPG se concibe como la dimensión más importante con la que cuentan las entidades, por lo que es un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados organizacionales, es decir, que los esfuerzos de la administración se deben encaminar en gran parte a las acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

## 2. MARCO ESTRATÉGICO

Los actos administrativos que se presentan a continuación constituyen la plataforma estratégica del gobierno corporativo de la Empresa Férrea Regional S.A.S, así como el fundamento de las prácticas internas de la Entidad, sobre las cuales la gestión de talento humano desarrollará sus programas de gestión:

ACTO ADMINISTRATIVO	RESUMEN
<b>Resolución No. 072 de 24 de octubre de 2019.</b>	“Por medio de la cual se modifica la resolución No. 016 de 2015 “Por medio de la cual se adopta la misión, visión y objetivos institucionales y el mapa de procesos de la Empresa Férrea Regional S.A.S.”
<b>MISIÓN</b>	
Gestionar e implementar sistemas de transporte regional sostenibles, seguros y eficientes	



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 6 de 25

que transformen la vida de las personas	
<b>VISIÓN</b>	
En el 2030 seremos líderes en la gestión y operación de sistemas de transporte regional innovadores, sostenibles y modernos que contribuya al desarrollo social y económico del territorio.	
<b>Resolución No. 012 de 28 de febrero de 2022.</b>	“Por la cual se actualiza la plataforma estratégica de la Empresa Férrea Regional S.A.S, se adopta el sistema integrado de gestión y se dictan otras disposiciones”.
<b>Resolución No. 014 de 22 de mayo de 2022.</b>	“Por la cual se integra el comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa Férrea Regional S.A.S, establece su reglamento y se dictan otras disposiciones.
<b>Resolución No. 036 de 13 de junio de 2022</b>	“Por medio de la cual se concede unos permisos de licencia remunerada por luto y se encarga unos empleos de libre nombramiento y remoción por vacancia temporal”.

### 3. ALCANCE

El Plan estratégico de talento humano de la Empresa Férrea Regional SAS inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (planes operativos) y termina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas en el mismo.

El plan aplica a todos los servidores públicos, además de incorporar a los contratistas respecto a las acciones del plan de seguridad y salud en el trabajo; su ejecución estará a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión estratégica de talento humano de la Empresa Férrea Regional SAS, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo de MIPG y los fines organizaciones, fortaleciendo el recurso humano bajo los principios de integridad y legalidad.

#### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación 2023.
- Formular y desarrollar el Plan de bienestar e incentivos 2023, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales de la



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 7 de 25

EFR SAS.

- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral desde el Sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios y trabajadores oficiales de la EFR SAS, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
- Mantener actualizado el Plan estratégico del talento humano
- Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de gerentes públicos.
- Administrar y mantener actualizada la información de las hojas de vida del talento humano de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal SIGEP.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad y demás información que garantice la actualización de las hojas de vida en el SIGEP.

## 5. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por la cual se “Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se “Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se crean “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, se “Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación”
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008, se “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 8 de 25

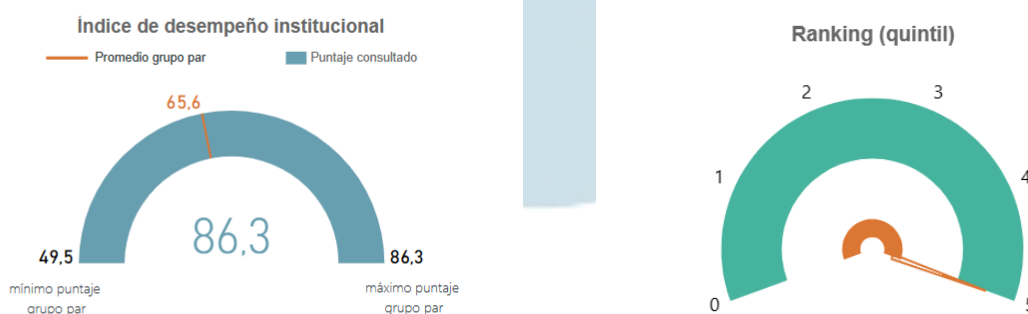
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”
- Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”
- Ley 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1: Talento Humano

## 6. DIAGNÓSTICO

### 6.1 Resultados Medición formulario Único reporte de avances de la Gestión – FURAG

Dado que los resultados de la vigencia 2021 son reportados en el mes de febrero 2022, se toma como referencia los resultados de la vigencia anterior.

Como se observa en el siguiente gráfico, la EFR se ubica en el quintil 5, es decir dentro del grupo de entidades que registra un puntaje más alto en la implementación del MIPG.



**Ilustración No. 1, clasificación FURAG 2021**

Para la Dimensión de gestión y desempeño D1, talento humano, se obtuvo la calificación de 84,6%, indicador que mide la capacidad de gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Empresa Férrea Regional S.A.S. frente a su recurso humano, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación,



SC-2000242



CO-SC-2000242

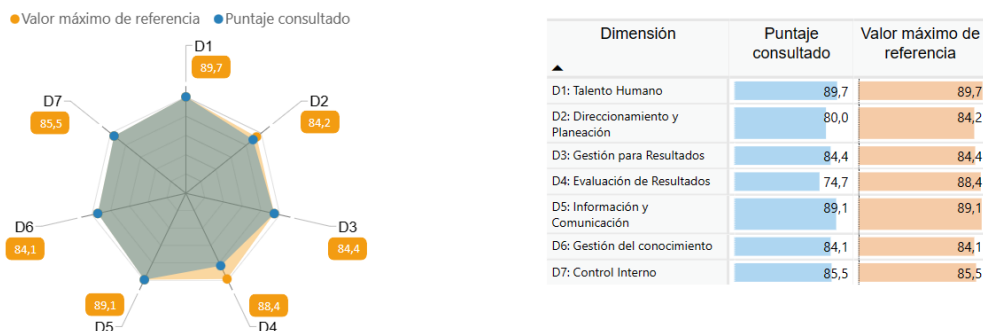


Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos vinculados a la misma, tal como se puede observar en la siguiente ilustración:



**Ilustración No. 2, Dimensiones de gestión y desempeño**

## 7. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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.*”, 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.*”, Acuerdo 04 del 2020 por el cual se modificó parcialmente el artículo tercero del Acuerdo 8 de 2019 el “*qual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencia Laborales para los empleos públicos de la Empresa Férrea Regional SAS EFR SAS y se dictan otras disposiciones.*” y el Acuerdo No. 01 de 2022 “*Por el cual se modifica el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. contenido en el Acuerdo No. 08 de 2019 y se dictan otras disposiciones*”.

De esta forma, se estableció la siguiente conformación de la planta de personal:

### 7.1 Planta del Despacho del Gerente General

Denominación	No de empleos	Código	Grado
Gerente General	1	050	11
Técnico Administrativo	1	367	02

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 10 de 25

Conductor mecánico	1	482	06
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>3</b>		

*Ilustración No. 1 Planta del despacho - Elaboración propia*

## 7.2 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
Subdirector técnico	3	068	06
Tesorero	1	201	10
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>14</b>		

*Ilustración 2 Planta global de Empleos - Elaboración propia*

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 (4) años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

## 7.3 Trabajadores oficiales

El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.30.1.1 dispone como uno de los tipos de vinculación a la administración pública, aquellos a través de contrato de trabajo, empleados a los que se les denomina trabajadores oficiales. Por regla general las personas que laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, corresponden a trabajadores oficiales, por lo que la planta de la Empresa Férrea Regional S.A.S se conforma además de los empleados públicos por trabajadores oficiales, al corresponder la Empresa a este tipo de Entidad.

En este sentido, el trabajador oficial se incorpora a la Entidad por medio de un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 11 de 25

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
Total vacantes	47	

**Ilustración 3 Trabajadores oficiales - Elaboración propia**

#### 7.4 Caracterización por género

La planta de personal ocupada está distribuida en las diversas dependencias de la EFR S.A.S, como se mostró en la tabla anterior y su composición por género es la siguiente:

Genero	Cantidad	Peso porcentual
Mujeres	6	40%
Hombres	9	60%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 4 Caracterización por género – Elaboración propia**

#### 7.5 Caracterización por edades

A continuación, se presenta la distribución de la planta ocupada por rango de edades:

Rango por Edades	Cantidad de Empleos	Peso porcentual
Entre 20 y 29 años	0	0,0
Entre 30 y 39 años	4	26,7
Entre 40 y 49 años	6	40,0
Entre 50 y 59 años	5	33,3
Entre 60 y 69 años	0	0,0
<b>Totales</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Ilustración 5 Caracterización por edades - Elaboración propia**

#### 7.6 Manual de funciones

Mediante Acuerdo 08 de 2019 se crea el manual específico de funciones y de competencias



SC-2000242




CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
	PL-EFR-GTH-003	Página 12 de 25

laborales para los empleos públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. – EFR S.A.S, que a su vez es modificado por el Acuerdo 04 de 2020 y el Acuerdo No. 01 de 2022 “Por el cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. contenido en el Acuerdo No. 08 de 2019 y se dictan otras disposiciones”, y en el que se estipulan también de conformidad con el artículo 38 de los estatutos sociales de la empresa, la organización y el funcionamiento de las dependencias de la EFR S.A.S., así como su estructura interna, su planta de personal, régimen de remuneraciones y la clasificación de los empleos.

## 8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S.

En sesión de Junta Directiva de la Empresa Férrea Regional SAS del 19 de diciembre de 2019, fue aprobada una nueva estructura organizacional, así como una nueva planta de personal, con el objeto de que la Empresa cumpla con todos los compromisos y retos que le impone la ejecución de los proyectos Regiotram de Occidente y Transmilenio a Soacha fases II y III.

A continuación, se presenta el organigrama de la Empresa de conformidad con el Acuerdo 006 de 2019 de la Junta Directiva, por el cual se establece la organización interna de la Empresa Férrea Regional, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.

Ilustración 6 Estructura Organizacional - Elaboración EFR



SC-2000242




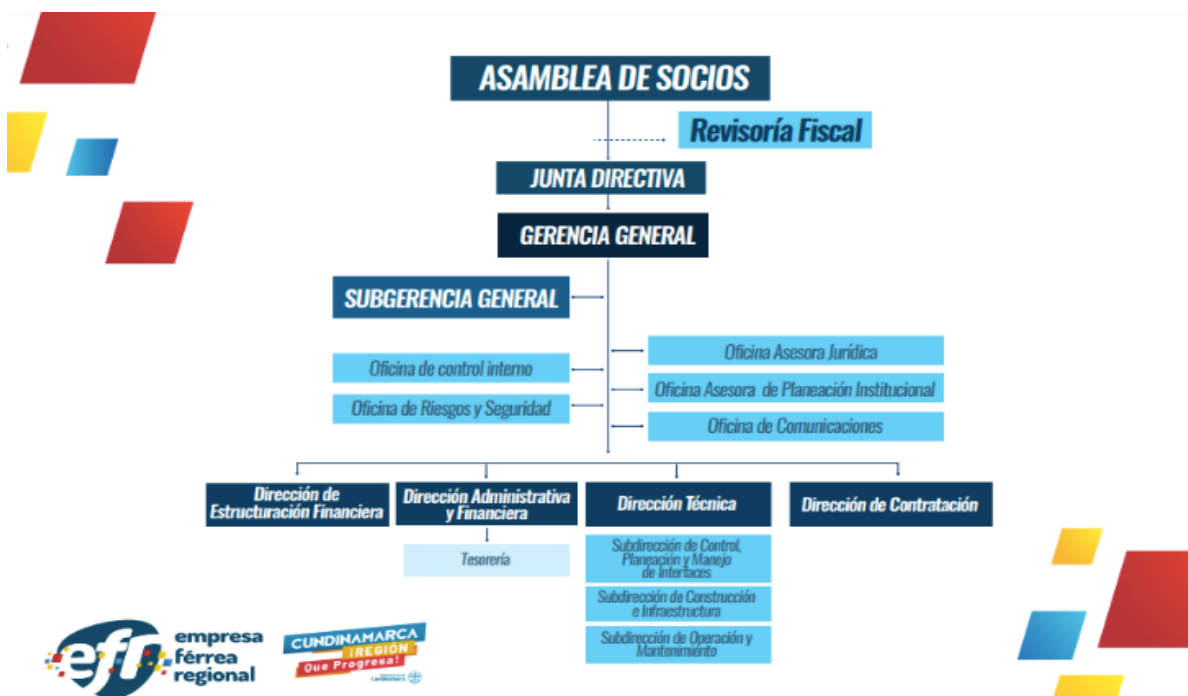
CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferrearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
	PL-EFR-GTH-003	Fecha de vigencia 23/01/2023



## 9. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH

Para una estructuración adecuada del plan, que realmente permita diseñar y adelantar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es primordial realizar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Empresa; para ello, se utiliza la herramienta de la política gestión estratégica de talento humano, Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

### 9.1 Calificación total

De acuerdo con el autodiagnóstico de la política para la vigencia 2022, se obtuvo un valor promedio de 90,1%, lo que significa que el nivel de madurez de la gestión del talento humano en la Entidad es muy buena, dado que adelanta una excelente gestión estratégica del talento humano, sin embargo, continua presentando margen de crecimiento a través de la incorporación de buenas y mejores prácticas para fortalecer la administración del recurso humano, requiriendo en algunos componentes una mayor gestión que permita la movilidad al siguiente nivel.



SC-2000242



CO-SC-2000242

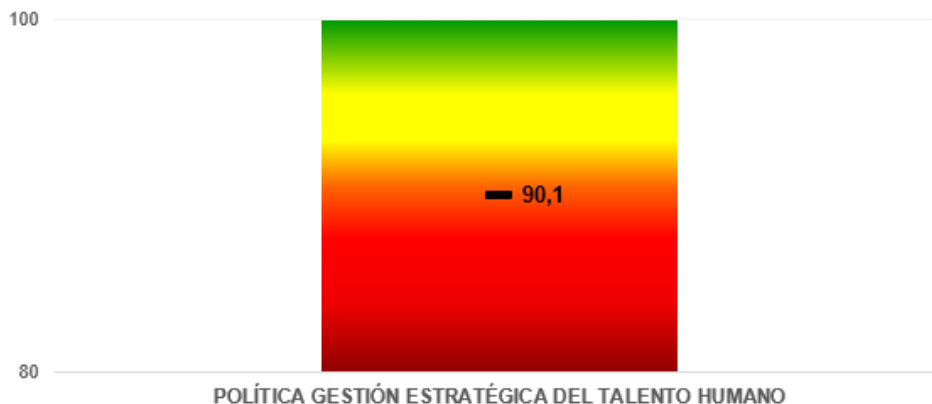


Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 14 de 25



## 9.2 Calificación por componentes

La valoración de cada uno de los componentes de la política de gestión estratégica del talento humano permite identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a intervenir por parte de la Empresa frente a la planeación y el direccionamiento de su recurso humano, estableciendo acciones de mejora que propicien contar con servidores empoderados frente a los principios de la función pública, la importancia de su actuar respecto al bienestar de la ciudadanía y la transparencia como premisa fundamental en el cumplimiento de sus funciones, siempre en un escenario de respeto, motivación constante y promoción y fortalecimiento de las capacidades técnica, profesionales y comportamentales.

De esta forma, se evalúan los cuatro (4) componentes de la política, planeación, ingreso, desarrollo y retiro, observándose que el componente con menor calificación corresponde al de “Restiro” y el de mayor al de “Planeación”. Esta valoración permite encaminar las acciones de la Empresa respecto a los componentes que precisan una intervención significativa, que permita impactar la gestión y de esta forma avanzar al siguiente nivel de maduración de la gestión del talento humano.



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

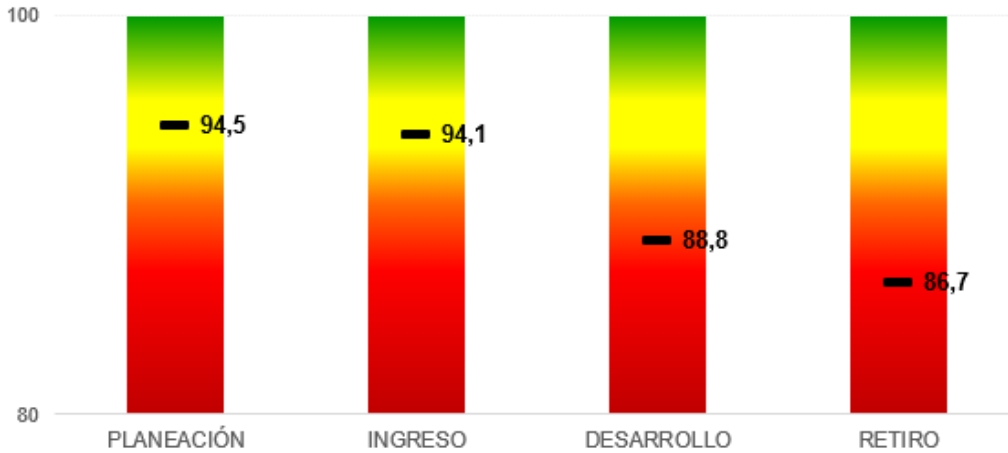


Ilustración 9, Calificación por componentes Matriz GETH - Elaboración propia

### 9.3 Rutas de creación de Valor

De conformidad con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado *Rutas de Creación de Valor*, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

En la siguiente tabla se muestra los resultados para la Empresa por cada una de las rutas de creación de valor, de conformidad con el autodiagnóstico de la política de GETH:

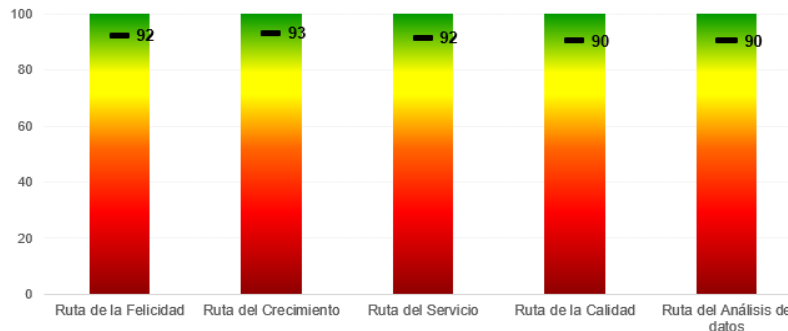


Ilustración 10 Rutas de Valor – Fuente: Guía estratégica



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>92</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>100</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>90</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>89</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>91</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>93</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>95</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>87</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>99</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>91</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>92</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>95</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>88</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>90</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>90</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>91</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>90</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>90</b>

Ilustración 7 Matriz GETH Resultados gestión estratégica de Talento humano

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en las otras mediciones, además busca cerrar las brechas entre el estado actual y el esperado a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Es necesario que se realice actualizaciones de la valoración de la Matriz GETH, para monitorear el avance de las acciones que permita la comparación entre los resultados obtenidos versus los esperados frente a la implementación de la política.

#### 9.4 Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las rutas de creación de valor, las cuales a su vez se interrelacionan con varias temáticas institucionales relacionadas con el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	TEMÁTICAS RELACIONADAS
----------------------------	------------------------



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
 Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
 Bogotá D.C. – Colombia  
 Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferraregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 17 de 25

<p><b>Ruta de la Felicidad</b> La felicidad nos hace productivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual
<p><b>Ruta del Crecimiento</b> Liderando talento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
<p><b>Ruta del Servicio</b> Al servicio de los ciudadanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad
<p><b>Ruta de la Calidad</b> La cultura de hacer las cosas bien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos
<p><b>Ruta de Análisis de Datos</b> Conociendo el talento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

Ilustración 8 Relacionamiento de rutas - Elaboración propia

## 10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A partir de los resultados obtenidos con el diagnóstico sobre los logros reportados frente a la gestión del talento humano a través de la matriz GETH, además de la evaluación de la dimensión de talento humano de MIPG de la vigencia anterior, a continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para mejorar la gestión del talento humano durante la vigencia 2023 en la Empresa Férrea Regional S.A.S. Las estrategias comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

La planeación del talento humano es un ejercicio permanente, inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, continua con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar y suplir sus necesidades laborales y finaliza con la preparación física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

f empresaferreregional @efrcundinamarca @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 18 de 25

## 10.1 INGRESO

Para el ingreso de los servidores de la EFR S.A.S se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, tanto de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción como de los trabajadores oficiales, vinculando personal que cumpla con los requisitos de conocimiento y experiencia requerido para cada cargo, teniendo en cuenta los siguientes componentes:

### 10.1.1 Plan Anual de Vacantes

Mediante concepto solicitado a la Función Pública se consultó «(...) ¿Una entidad industrial y comercial de ente territorial, está obligada a presentar el Plan Anual de Vacantes ante el DAFP? (...)» el cual fue respondido mediante Radicado No. 20229000565622 del 28 de octubre de 2022, respondiendo lo siguiente:

*“En primera instancia es necesario tener claridad que el Plan Anual de Vacantes, debe ser elaborado por las entidades que se rigen en materia de carrera administrativa por la Ley 909 de 2004 y/o, por las normas que regulan sistemas específicos de carrera administrativa tanto del orden nacional como del orden territorial.*

*La Ley 909 de 2004, en su artículo 14 literal d), contempla que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública: “(...) d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”, en ese contexto y en desarrollo de las funciones establecidas, este Departamento Administrativo solicita la información anualmente a través del FURAG II.*

*En este sentido, el Plan Anual de Vacantes que se solicita a las entidades, contiene la información actualizada a la fecha de corte correspondiente a las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa en sus diferentes situaciones administrativas (en provisionalidad, en encargo y sin proveer), como también de los niveles jerárquicos, asesor, profesional, técnico y asistencial.*

*En consecuencia, en el caso de que su entidad no cuente dentro de su planta de personal con empleos de carrera administrativa no está obligada a formular el Plan Anual de Vacantes.”*

### 10.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Empresa Férrea Regional SAS anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo, con base en los



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 19 de 25

estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

### 10.1.3 Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través del mecanismo aplicado por el proceso de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo.

### 10.1.4 Conocimiento Institucional

A través de las actividades de inducción se fortalecerá la integración del funcionario de la Empresa con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al funcionario en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por la EFR en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional.

## 10.2 PERMANENCIA Y DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores de la EFR S.A.S.

De acuerdo con lo anterior, como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Formar servidores que aseguren que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que las funciones institucionales y los procesos siempre se hace bajo parámetros de calidad.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas, encaminadas a la realización de actividades experienciales que no sólo vinculen a los servidores si no a sus familias.
- Motivar constante a los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.
- Implementar una cultura basada en el servicio en el servicio, que permita el mejoramiento continuo frente a la atención al ciudadano.

### 10.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación-PIC, se oriente a contribuir al fortalecimiento de las



SC-2000242




CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 20 de 25

habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional, que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. El plan se desarrollará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de los procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así se debe establecer los mecanismos para evaluar la eficacia de estas capacitaciones. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los funcionarios públicos como estrategia para la eficiencia y gestión del conocimiento.

### 10.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Empresa Férrea Regional S.A.S, con Resolución No. 045 del 11 de octubre de 2021, aclaró la Resolución No. 124 de 2020, Por la cual se adoptó la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se estructura el Sistema de Gestión para la Entidad, así mismo concreta a través de la continuidad en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo; de esta forma, con base en los diferentes resultados, recomendaciones de la ARL, el autodiagnóstico de avance en la implementación y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se define las líneas de acción para garantizar la salud y seguridad en el trabajo de todos los funcionarios y contratistas de la Empresa, así como la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, la cultura de la prevención, entre otras acciones que permiten desde el desarrollo del ciclo PHVA seguir con la ejecución de las diferentes actividades que garantizaran la adopción del sistema de gestión frente a la seguridad y salud en el trabajo.

### 10.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos

Esta acción está orientada a implementar un plan de bienestar integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la EFR y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al funcionario por su compromiso y labor desempeñada, así como la evaluación de la eficacia de las actividades previstas.

### 10.2.4 Apoyo a la educación formal

La empresa Férrea Regional S.A.S contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal a los funcionarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, mediante convocatorias semestrales en las que pueden participar los funcionarios de planta.



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 21 de 25

### 10.2.5 Gestión del Desempeño

Dentro del proceso de gestión del recurso humano se elabora un procedimiento para la valoración del desempeño. La evaluación se orientará a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias; el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión serán adoptados mediante acto administrativo.

### 10.2.6 Inducción y reinducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, señala en el artículo 7 que Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

De esta forma será fundamental estructura dentro del proceso de gestión del recurso humano el programa de inducción y reinducción, así como elaboración de un procedimiento para establecer las necesidades de inducción al personal nuevo y reinducción al personal vinculado, así como los formatos para tener en cuenta y la revisión de su eficacia. Los programas de inducción y reinducción serán dirigidos tanto a los empleados públicos, trabajadores oficiales como a los contratistas de prestación de servicios de la Empresa.

### 10.2.7 Gestión del Cambio

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones y en el caso de ser requerida, se aplicará el procedimiento establecido desde el proceso de planeación estratégica que aplica a toda la entidad

### 10.2.8 Clima Organizacional y Cambio Cultural

La Empresa Férrea Regional SAS, iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad.



SC-2000242




CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 22 de 25

Para ello se debe adelantar el estudio anual de clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral, el estilo de dirección, la comunicación e integración, entre otras variables, que permita a partir de los resultados generar acciones de intervención.

### 10.2.9 Teletrabajo

La empresa Férrea Regional SAS, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1221 de 16 de julio de 2008, establecerá normas para promover y regular el teletrabajo, evaluará la firma del pacto para regular la proporción de acuerdo con la cantidad de servidores y ejecutar su implementación. Para su adecuada implementación se deberá utilizar las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

### 10.2.10 Programa de Bilingüismo

La Empresa Férrea realizará un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad y bajo esos parámetros se evaluará la necesidad de implementación del plan.

### 10.2.11 Horarios Flexibles

La Empresa Férrea Regional S.A.S, evaluará el desarrollo del programa de horarios flexibles en la entidad, para la determinar los lineamientos de la necesidad y establecer los mecanismos para medir su impacto.

### 10.2.12 Código de Integridad

La Empresa Férrea Regional SAS, mediante la Resolución No 071 de octubre 23 de 2019 aprobó y adopto el código de integridad, sin embargo, para esta vigencia ha definido como tarea primordial la revisión del código y si es pertinente hacer su actualización, además de estructura los instrumentos que permitan ejecutar las siguientes acciones:

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta, conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad y cumplimiento del Código en su Integralidad.
- Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
- Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.
- Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

### 10.2.13 Diálogo y Concertación



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

 empresaferrearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 23 de 25

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los funcionarios y se diseñarán estrategias que promuevan la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora continua de los procesos de la Empresa.

#### 10.2.14 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El proceso de recursos humanos realizará el acompañamiento a los funcionarios para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, además de la actualización en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de las situaciones administrativas del personal de conformidad con los tiempos establecidos por Ley. Esta acción complementará con los requisitos de publicidad en el sitio de “Transparencia y Acceso a la Información” de la página web de la Empresa.

#### 10.3 RETIRO

Los procesos de retiro estarán orientados a las personas de planta que se desvinculan por pensión, por renuncia, por finalización del nombramiento en caso de adelantar procesos de reestructuración o por terminación del contrato de trabajo.

Se desarrollarán entrevistas para conocer las razones del retiro de los servidores, que permitan identificar fortalezas o debilidades de la Entidad, que se traduzcan en estrategias a ejecutar en la etapa de desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, generando mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia con la Entidad acorde con el ámbito de competencia; igualmente, con esta acción se debe evaluar la eficacia de los mecanismos establecidos para la transferencia de conocimientos y de información, que aseguren la no pérdida de continuidad y trazabilidad en las habilidades relacionadas con el cargo.

### 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se relaciona el cronograma de actividades para la vigencia 2023



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 24 de 25

ÍTEM	ACTIVIDAD	Programación 2023			
		Trim 1	Trim 2	Trim 3	Trim 4
<b>1.</b>	<b>Entorno físico</b>				
1.1.1	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	X			
1.1.2	Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.		X		
1.1.3	Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST		X		
1.1.4.	Difundir información frente a la sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	X	X	X	X
<b>2.</b>	<b>Equilibrio de vida</b>				
2.1	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	X			
2.2	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable a todos los integrantes de la EFR S.A.S.		X		X
2.3	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos Ocupacionales.	Cuando se requiera			
2.4.	Generar procesos de selección inclusivos.		X		



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferraregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 6
		Fecha de vigencia 23/01/2023
PL-EFR-GTH-003		Página 25 de 25

<b>3.</b>	<b>Salario Emocional</b>				
3.1	Diseñar, difundir e implementar estrategias del Salario Emocional.	X			
3.2	Generar e implementar el Plan de Incentivos en reconocimiento de la labor en los servidores de la entidad.	X			
<b>4</b>	<b>Saber continuo</b>				
4.1	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.		X		
4.2	Promover actividades relacionadas con el uso de la bicicleta		X		
<b>5.</b>	<b>Provisión de planta de personal</b>				
5.1	Definir los empleos vacantes y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.	X	X	X	X

## 12. SEGUIMIENTO

Para garantizar el correcto resultado en la definición y ejecución de las actividades propuestas las cuales conforman los diferentes instrumentos del Plan Estratégico de Talento Humano y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los demás planes institucionales y programas generales de la Entidad, además de acoger los principios de la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del plan de acuerdo con el procedimiento establecido en el proceso de Planeación y Direccionamiento Estratégico, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realizará una medición trimestral de cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

## 13. RESPONSABLES

La Dirección administrativa y financiera a través del proceso de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo, implementar las diferentes estrategias, actividades y programas que conforman el plan acción de la gestión estratégica del talento humano, así como la implementación de los diferentes planes de la política.



SC-2000242



CO-SC-2000242



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7451962

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>