

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-EFR-GTH-001 VERSIÓN: 1 FECHA: 16/Jun/2020
--	---	---

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 mecanismos 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. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política de Colombia.
- **Ley 734 de 2002:** Por el cual se expide el Código 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 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 S.A.S.
- Acuerdos de la Empresa Férrea Regional S.A.S.

3. CONDICIONES DE OPERACIÓN

3.1 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 S.A.S. 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, implican para la Empresa Férrea Regional el reto de fortalecerse administrativamente, permitiéndole contar con los recursos humanos y operativos que garanticen el correcto funcionamiento de todas sus áreas y procesos. 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 a finales del año 2019 la reestructuración de la planta de personal, para contar con el personal necesario que permita ejecutar estos dos proyectos estratégicos.

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

La presente política busca ser una guía estratégica que integre las orientaciones para todos los miembros de la Entidad, con el propósito de que la administración del recurso humano sea eficaz y en procura de la mejora continua, articulando la Dimensión de Talento Humano del MIPG y los parámetros éticos del servicio público.

3.2 Contexto Organizacional de la Política

3.2.1 Identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias

La información correspondiente a la identificación de necesidades de personal se encuentra articulada con los Acuerdos 06 de 2019 ("Organización Interna"), 07 de 2019 ("Modificación de la Planta de Empleos") y 08 de 2019 ("Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales"). La conformación de la planta se distribuye de la siguiente manera:

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	84	10
Jefe Oficina	2	6	1
Jefe Oficina Asesora	1	115	6
Jefe Oficina Asesora	1	115	7
Jefe Oficina Asesora	1	115	10
Director Técnico	3	9	9
Director Administrativo	1	9	8
Subdirector Técnico	3	68	6
Tesorero	1	201	10
TOTAL EMPLEOS	14		

Nota: Los empleos públicos 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 (Art. 8, Ley 1474 de 2011).

3.2.2 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

Denominación	No. de contratos laborales	Grado de Asignación mensual
Profesional Universitario 2	1	01
Profesional Universitario 3	16	02
Técnico 1	1	04
Auxiliar 1	1	07
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	48	

3.3 Política de Talento Humano

La política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Férrea Regional S.A.S. está orientada 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.

Establece el compromiso recíproco de crear un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral del personal en los aspectos humano, laboral y social, construyendo identidad con el direccionamiento estratégico corporativo.

3.4 Líneas de la Política

- **Provisión de vacantes de empleos:** Se realizará de manera gradual según las necesidades funcionales del Ente Gestor. Para cargos de *Libre Nombramiento y Remoción* se hará por nombramiento ordinario previa verificación de requisitos. Para *Trabajadores Oficiales* se aplicará el proceso de selección que evalúa conocimientos específicos, competencias y entrevistas.
- **Plan de bienestar e incentivos:** Desarrolla actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de educación y salud encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia, incluyendo estímulos a desempeños sobresalientes e innovadores.
- **Productividad y empleo decente:** Garantiza que las actividades laborales se lleven a cabo con oportunidad, eficiencia y bajo condiciones mínimas de dignidad, equidad y respeto.
- **Prohibición de la discriminación y acoso laboral:** Compromiso estricto con la igualdad de oportunidades y cumplimiento de las Leyes 1010 de 2006 y 652 de 2012. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación (raza, género, religión, edad, discapacidad, etc.) y de acoso laboral en todos los procesos organizacionales.
- **Prohibición del trabajo forzoso y trabajo infantil:** No se utiliza ni auspicia el trabajo involuntario ni la contratación de menores de edad bajo ninguna figura, respetando los derechos de la infancia y la legislación aplicable.
- **Clima laboral:** Implementa estrategias de prevención y promoción en relaciones interpersonales, convivencia y autocuidado para garantizar un ambiente armónico en concordancia con el plan de bienestar.

4. ANEXOS Y CONTROL DE FIRMA

Anexo: Resolución 123 del 19 de junio de 2020 "Por medio del cual se adopta la Política de Gestión de Talento Humano de la Empresa Férrea Regional SAS".

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficina Jurídica Nombre: Berny Smith Duitama Villamizar Cargo: Asesora Contratista Fecha: 16/Jun/2020	Dirección Administrativa y Financiera Nombre: Ana Judith Torres Zorro Cargo: Director Administrativo y Financiero Fecha: 16/Jun/2020 Oficina Asesora Jurídica Nombre: Roberto Mario Ochoa Uribe Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica Fecha: 16/Jun/2020	Gerencia General Nombre: Jeimmy Sulgey Villamil Buitrago Cargo: Gerente General Fecha: 16/Jun/2020

Control de Versiones

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	16/Jun/2020	Adopción e implementación inicial de la Política de Gestión de Talento Humano.