

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA FÉRREA REGIONAL
S.A.S

BOGOTÁ, ENERO DE 2024



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: (601) 880 7630

 [empresaferreregional](https://www.facebook.com/empresaferreregional)
 [@efrcundinamarca](https://twitter.com/efrcundinamarca)
 [@efrcundinamarca](https://www.instagram.com/efrcundinamarca)
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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.
7	30/01/2024	Actualización de vigencia.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
REVISÓ	Directora Administrativa y Financiera	Yanny Lugdy Carrión Pedraza	Firmado electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Deiryn Edith Reyes Medellín	Firmado electrónicamente
ELABORÓ	Contratista de la Dirección Administrativa y Financiera	Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez	Firmado electrónicamente
ELABORÓ	Contratista de la Oficina de Planeación Institucional	Katherine Rodríguez Campos	Firmado electrónicamente



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/ENE/2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. ALCANCE	5
2. OBJETIVO GENERAL	5
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA	6
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
5. RESPONSABLES	9
6. CONDICIONES DE OPERACIÓN	9
6.1. DIAGNÓSTICO	9
6.1.1. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG9	
7. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
7.1. Planta del Despacho del Gerente General	11
7.2. Planta global de empleos	11
7.4. Caracterización por género	13
7.5. Caracterización por edades	13
7.6. Manual de funciones	13
8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S	14
9. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH	14
9.1. Calificación total	15
9.2. Calificación por componentes	15
9.3. Rutas de creación de Valor	16
9.4. Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales	17
10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	18
10.1. INGRESO	19
10.1.1. Plan Anual de Vacantes	19
10.1.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos	20
10.1.3. Gestión de la Información	21
10.1.4. Conocimiento Institucional	21
10.2. PERMANENCIA Y DESARROLLO	22
10.2.1. Plan Institucional de Capacitación PIC	22
10.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	22
10.2.3. Plan de Bienestar e Incentivos	23
10.2.4. Apoyo a la educación formal e informal	23
10.2.5. Gestión del Desempeño	23
10.2.6. Inducción y reinducción	24
10.2.7. Gestión del Cambio	24
10.2.8. Clima Organizacional y Cambio Cultural	24
10.2.9. Teletrabajo	25
10.2.10. Programa de Bilingüismo	25
10.2.11. Horarios Flexibles	25
10.2.12. Código de Integridad	25
10.2.13. Diálogo y Concertación	26
10.3. RETIRO	26
11. EJECUCIÓN - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	26
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	27



5C-2000242



CO-5C-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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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 2024 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.

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.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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.

1. 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.

2. 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.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer y potenciar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación 2024.
- Formular y desarrollar el Plan de bienestar e incentivos 2024, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales de la 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.
- Proporcionar condiciones para el establecimiento de estilos de vida saludables de los servidores.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

- Generar reconocimiento a los funcionarios que sobresalgan por su desempeño y vivencia del código de Integridad.
- Fortalecer la cultura organizacional fomentando relaciones laborales basadas en el liderazgo, transparencia. Comunicación y apropiación del código de integridad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios y trabajadores oficiales de la EFR SAS, así como los requerimientos de los exfuncionarios.
- 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.

3. 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 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1: Talento Humano
- 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”.
- Ley 1712 de 2014- “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- 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



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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

- Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Ley 1753 de 2015 – “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”
- 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”.
- Resolución No. 012 de 28 de febrero de 2022 - “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”.
- Resolución No. 036 de 13 de junio de 2022- “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”.
- Resolución 042 2023 – “Por la cual se integra el comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa Férrea Regional S.A.S, Se establece su reglamento y se dictan otras disposiciones”.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

BIENESTAR LABORAL: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad relacionada con el rol y las funciones que desempeña al interior de la entidad.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los colaboradores.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano con el objetivo de desarrollar habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir en el alcance de objetivos de la entidad.

CLIMA LABORAL: el objetivo es buscar un continuo mejoramiento del ambiente de la Entidad, para así alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Son todos aquellos planes, programas y actividades realizados que mejoran la relación entre los colaboradores y la organización, y que



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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

son adecuadas para motivar de forma individual o colectiva contribuyendo a incrementar la percepción positiva del ámbito laboral incidiendo sobre la satisfacción, el compromiso y la productividad organizacional.

INDUCCIÓN: el procedimiento con el que se incorpora un nuevo colaborador a su puesto de trabajo en la entidad.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES: El plan tiene como objetivo responder a las necesidades y expectativas de los colaboradores, buscando mejorar el nivel de vida del empleado y su familia.

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO: Es el diseño de las estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

PLAN ESTRATÉGICO: Plan de actuación que define todo aquello que se quiere conseguir en la Entidad y cómo se va a lograr. Este Plan recoge de forma detallada las grandes decisiones que marcarán la estrategia para el alcance de objetivos de la entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC): es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

SALARIO EMOCIONAL: Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejorando de forma integral la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones a través de la implementación de diferentes estrategias transversales en los planes institucionales.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST: LA Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.



5C-2000242



CO-5C-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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

5. RESPONSABLES

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

La Oficina de Planeación Institucional tiene la responsabilidad de realizar seguimiento, control y evaluación de la implementación y ejecución de los planes institucionales de la entidad.

6. CONDICIONES DE OPERACIÓN

6.1. DIAGNÓSTICO

6.1.1. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Dado que los resultados de la vigencia 2023 son reportados en la vigencia 2024, se toma como referencia los resultados de la vigencia anterior.

Como se observa en el siguiente gráfico, la EFR en los resultados generales se ubica en el dentro del grupo de entidades que registra un puntaje alto en la implementación del MIPG.



Ilustración No. 1. clasificación FURAG 2022

En el año 2019 se obtuvo un Índice de desempeño institucional del 58, en el 2020 fue de 81.3 y al cierre de 2021, la Empresa Férrea ha tenido un avance



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/ENE/2024

significativo en la mejora de sus resultados, obteniendo en este último año un puntaje de 86.3, es importante destacar que **los resultados de la vigencia 2022 no son comparables** con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices. Sin embargo, como se muestra más adelante, la empresa obtuvo resultados en cada una de sus dimensiones, por encima del promedio de referencia.

6.1.1.1. ÍNDICE DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

El modelo parte de una visión múltiple de la gestión organizacional, que incluye siete dimensiones claves que a su vez agrupan un conjunto de diecisiete (19) políticas de gestión y desempeño Institucional, prácticas, elementos o instrumentos con un propósito común, generales a todo proceso de gestión. Estas dimensiones recogen los aspectos más importantes de las prácticas y procesos que adelanta la Empresa Férrea Regional S.A.S., para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, teniendo una gestión y desempeño institucional que generen valor público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, ha dispuesto para el ejercicio de medición el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG, como un instrumento para registrar anualmente el cumplimiento de los requerimientos de las políticas de gestión y desempeño de las entidades.

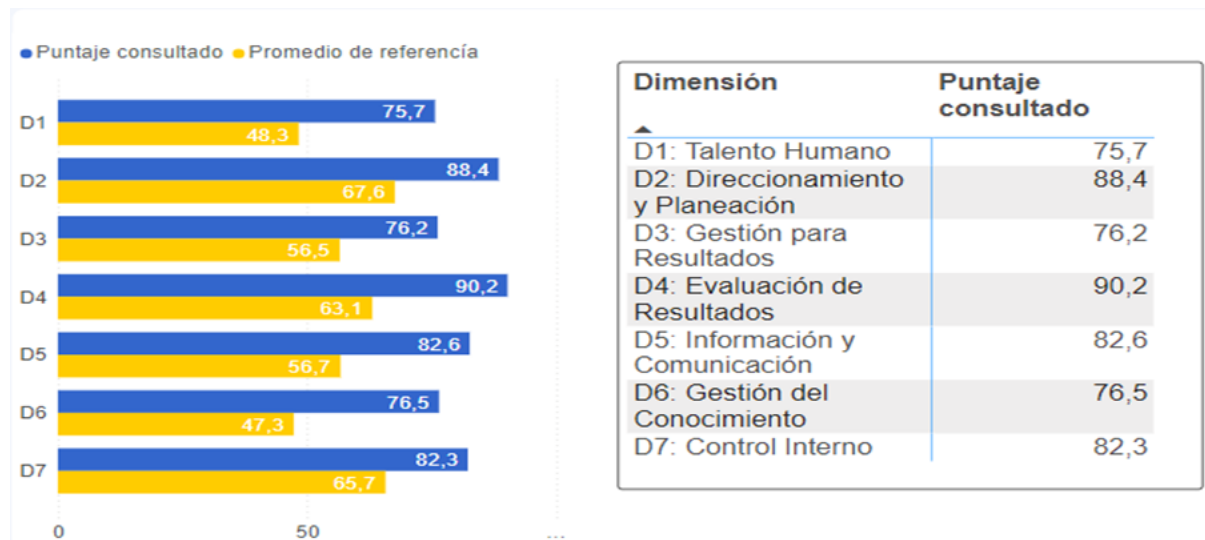


Ilustración No. 2, Resultado por dimensiones. Fuente DAFP.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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 modifica parcialmente el artículo tercero del Acuerdo 8 de 2019 el *“cual se establece el Manual Específico 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 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”*.

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
Conductor mecánico	1	482	06
TOTAL	3		

Ilustración No. 3 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



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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

Director Técnico	3	009	09
Director Administrativo	1	009	08
Subdirector técnico	3	068	06
Tesorero	1	201	10
Auxiliar Administrativo	1	407	07
TOTAL	15		

Ilustración 4 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.

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 5 Trabajadores oficiales - Elaboración propia



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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:

Género	Cantidad	Peso porcentual
Mujeres	9	57%
Hombres	8	43%
Total	17	100%

Ilustración 6 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%
Entre 30 y 39 años	4	24%
Entre 40 y 49 años	8	47%
Entre 50 y 59 años	5	29%
Entre 60 y 69 años	0	0%
Totales	17	100%

Ilustración 7 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 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.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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

En sesión de Junta Directiva de la Empresa Férrea Regional SAS del 16 de mayo del año 2023, 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 003 de 2023 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 9. Organigrama vigente

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



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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 2024, se obtuvo un valor promedio de 77,3%, lo que significa que el nivel de la gestión del talento humano en la Entidad es bueno, sin embargo, continúa 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.

De conformidad con el crecimiento progresivo que se ha realizado al interior de la organización se evidencia la necesidad de implementar diferentes actividades y mediciones que permitan mejorar el porcentaje de gestión estratégica del Talento Humano par esta vigencia a través de la implementación y ejecución de los planes institucionales conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

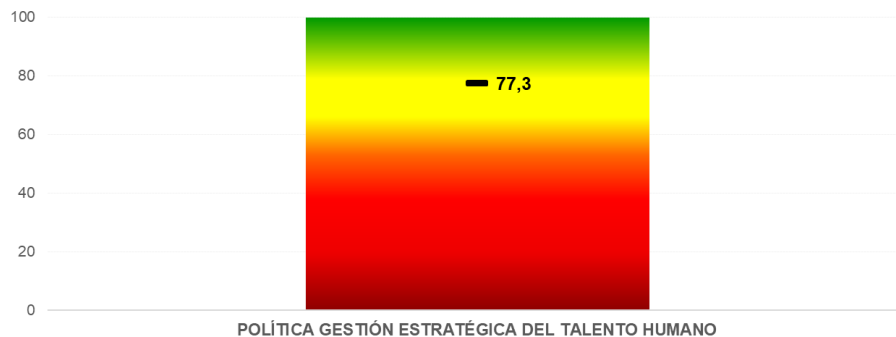


Ilustración 10 Porcentaje de gestión Estratégica del Talento Humano vigencia 2022

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 idóneos para 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 “Ingreso” y el de mayor al de “Planeación”. Esta valoración

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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.

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:

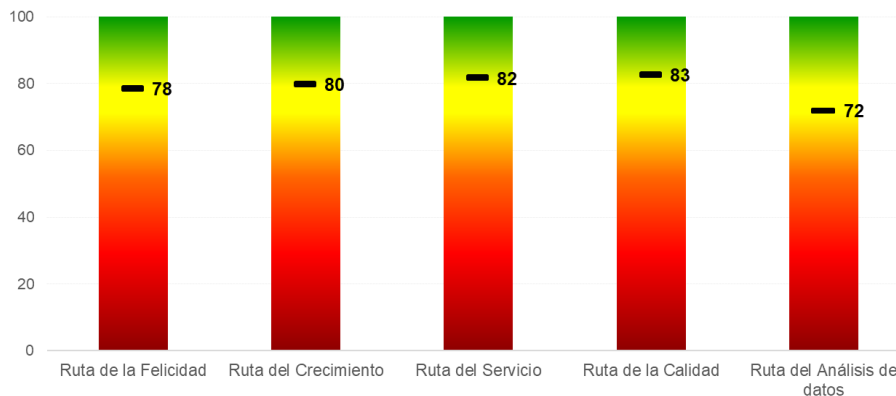


Ilustración 11. Autodiagnóstico de las rutas de creación de valor vigencia 2022



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	78	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	79
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	78
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	80
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	82
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	69	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	69

ilustración 12 Tabla de rutas de creación de valor vigencia 2023

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.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	TEMÁTICAS RELACIONADAS
<p style="text-align: center;">Ruta de la Felicidad</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entornos físicos ● Equilibrio de vida ● Salario emocional ● Innovación con pasión 	<p>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>
<p style="text-align: center;">Ruta del Crecimiento</p> <p>Liderando talento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cultura de liderazgo ● Liderazgo en valores ● Servidores que saben lo que hacen 	<p>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>
<p style="text-align: center;">Ruta del Servicio</p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad</p>
<p style="text-align: center;">Ruta de la Calidad</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hacer siempre las cosas bien ● Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos</p>
<p style="text-align: center;">Ruta de Análisis de Datos</p> <p>Conociendo el talento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.</p>

Ilustración 13 Relación 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 2024 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.



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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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, continúa 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.

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.”



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

10.1.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Mediante concepto solicitado a la Función Pública se consultó «(...) *concepto de aplicabilidad del Plan de Previsión de Recursos Humanos, toda vez que la entidad es Industrial y Comercial del estado del ente territorial y dentro de su planta de personal no cuenta con empleos de carrera administrativa*» el cual fue respondido mediante Radicado No. 20233000120201 del 23 de marzo de 2023, respondiendo lo siguiente:

En primer lugar, es necesario hacer referencia al inciso segundo del artículo 5° del Decreto Ley 3135 de 19681, que establece:

“Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”. (Subrayado fuera de texto)

Esta disposición es concordante con lo establecido en el Decreto 1083 de 20152 que dispone:

“ARTÍCULO 2.2.30.1.1 Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral”.

En síntesis, las personas que prestan sus servicios en empresas industriales y comerciales del Estado tienen la condición de trabajadores oficiales, con excepción de aquellos cargos de dirección y confianza, cuya naturaleza será la de empleados públicos, de acuerdo con las normas de creación de dichas empresas.

En segundo lugar, los artículos 3 y 4 de la Ley 909 de 20043 determinan su campo de aplicación y se enfocan concretamente en empleos públicos de las diferentes ramas del poder público, organismos de control y demás entes autónomos, cuya provisión se haga a través del mérito.

Finalmente, esta misma Ley establece lo siguiente en relación con los planes de previsión del talento humano:

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

En este sentido, como los trabajadores oficiales no se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004 y los servidores de esta naturaleza constituyen una mayoría en las empresas industriales y comerciales del Estado, éstas no estarían en la obligación de elaborar el plan de previsión de talento humano, debido a que este documento tiene como propósito definir aquellos empleos que son requeridos en la entidad para que pueda desempeñar adecuadamente sus funciones y el mecanismo mediante el cual se proveerán tales cargos.

Sin embargo, se les recomienda a las empresas industriales y comerciales del Estado y demás entidades en las que predominen los trabajadores oficiales en su planta de personal, contar con una metodología para definir sus necesidades de personal, en cantidad (número de trabajadores) y en calidad (perfiles de los cargos), que les permita tener un panorama más claro de qué tipo de colaboradores necesitan y si cuentan con los recursos para proveerlos.

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. Adicionalmente, dentro del Plan de Capacitación Institucional se incorpora un módulo de Seguridad de la Información que permitirá salvaguardar y gestionar la información de la entidad de manera segura.

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 orientará al funcionario en los cambios culturales



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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 hagan 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 vinculan a los servidores si no a sus familias.
- Motivar constantemente 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 orienta a contribuir al fortalecimiento de las 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 - SST

La Empresa Férrea Regional S.A.S. actualizó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en noviembre de la vigencia 2023, concretando la continuidad en la implementación de los



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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 garantizarán 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 e informal

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.

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.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

10.2.6. Inducción y reintucción

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 reintucción, 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 talento humano el programa de inducción y reintucción, así como elaboración de un procedimiento para establecer las necesidades de inducción al personal nuevo y reintucción al personal vinculado, así como los formatos para tener en cuenta y la revisión de su eficacia. Los programas de inducción y reintucción 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 a través del Programa de Cultura Organizacional, Integridad y Gestión del Conocimiento.

Según el DAFP el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, por medio de un diagnóstico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención orientadas al reconocimiento de la orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección. comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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, será implementado para la vigencia 2024 en el Plan de Incentivos Institucionales.

10.2.10. Programa de Bilingüismo

la Empresa Férrea Regional S.A.S. para la vigencia 2024 se incluirá el programa Bilingüismo con el fin de brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios a la entidad.

10.2.11. Horarios Flexibles

La Empresa Férrea S.A.S. en la vigencia 2024 contará con la opción de Horarios Flexibles para el ejercicio de sus labores, estrategia que busca brindarles un apoyo a quienes tienen dificultades con el cumplimiento de la hora de ingreso por motivos de distancias, cuidado de adultos mayores y congestiones de tráfico, entre otros. Será incluido en el Plan de Incentivos Institucionales.

10.2.12. Código de Integridad

La Dirección Administrativa y Financiera, La Oficina Asesora de comunicación y la Oficina de Planeación Institucional elaboran el Programa de Cultura organizacional, Integridad y Gestión del conocimiento donde se integren factores relevantes en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como la gestión del conocimiento y la innovación, código de integridad, apropiación del sistema de gestión de calidad y Código de buen gobierno; estableciendo pautas de comportamiento y compromiso dentro de la Empresa con los siguientes objetivos.

- Establecer bases para desarrollar una cultura organizacional en la que el personal que labora en la Empresa Férrea Regional se sienta más identificado y participativo.
- Entender los conceptos, características y elementos de una cultura organizacional, así como la importancia que tiene al interior de la empresa.
- Promover los valores en el actuar de los colaboradores relacionados con el código de integridad de los servidores públicos y el código de buen gobierno.
- Incentivar actividades grupales para fortalecer relaciones laborales.
- Identifica falencias al interior de la empresa en materia de cumplimiento y desarrollo del código de integridad, gestión de calidad y del conocimiento.
- Establecer una estrategia para trabajar en concordancia a las buenas prácticas.
- Generar compromiso con los valores y metas de la entidad.
- Creación de una cultura ética, compartiendo el conocimiento tácito y explícito desde esta visión.



5C-2000242



CO-5C-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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

10.2.13. Diálogo y Concertación

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 se 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. EJECUCIÓN - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se relaciona el cronograma de actividades principales para la vigencia 2024.

MESES	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
ACTIVIDADES				
Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, trabajadores oficiales y/o contratistas en la vigencia 2024.	X	X	X	X
Seguimiento trimestral de ejecución del PIC	X	X	X	X



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

Fortalecer el eje de gestión del conocimiento la innovación y seguridad de la información.	X	X	X	X
Inducción y reinducción	X		X	
Bilingüismo		X	X	
Implementar el plan anual acorde a la normatividad vigente acogiendo los Estándares mínimos	X	X	X	X
Capacitaciones dirigidas a funcionarios, trabajadores oficiales y/o contratistas (Brigada de emergencia, Copasst, CCL)	X	X	X	X
Programa de estilos de vida saludables (Pausas activas/mentales, campañas)	X	x	x	X
Actividades dirigidas 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 recreativo	X	X	X	X
Equilibrio entre la vida laboral y familiar -Implementación de teletrabajo y horarios flexibles de acuerdo con la normativa vigente y con resolución.	X	X	X	X
Reconocimiento de los funcionarios		X		X
Jornada de fortalecimiento institucional			X	
Desvinculación asistida	Cuando se requiera			
Actualización del procedimiento de retiro y ejecución de actividades relacionadas cuando se requiera	X	X	X	X
Se integran factores relevantes como la gestión del conocimiento y la innovación, código de integridad, apropiación del sistema de gestión de calidad y Código de buen gobierno; estableciendo pautas de comportamiento y compromiso dentro de la Empresa.	X	X	X	X
Procesos de selección que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular trabajadores públicos competentes.	Cuando se requiera			

Ilustración 14. Cronograma de ejecución de los Planes Institucionales de la entidad en la Vigencia 2024 - Elaboración propia

12. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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.



5C-2000242



CO-5C-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: (601) 880 7630

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 07
		FECHA: 30/ENE/2024

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 y ejecución de los planes institucionales que son transversales al Plan Estratégico de 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: (601) 880 7630

 [empesaferrearegional](#)
 [@efrcundinamarca](#)
 [@efrcundinamarca](#)
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>