



PLAN INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

2020

EMPRESA FÉRREA REGIONAL



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
¡LA LEYENDA VIVE!

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

1

 www.efr-cundinamarca.gov.co

 @efrcundinamarca

 @efrcundinamarca

 @efrcundinamarca



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, hace parte integral de un conjunto de herramientas que le permitirá a la Empresa Férrea Regional valorar la Gestión del Talento Humano con el fin de que se tenga línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, mejorar o cambiar, así como la implementación de acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Por lo tanto este documento presenta un contexto de la Organización, la normatividad aplicable, la estructura actual, la caracterización del talento humano, y todos aquellos factores que enmarcan el Talento Humano de la Empresa Férrea Regional, basados además en un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano. Una vez definido dicho contexto y autodiagnóstico se definen unas estrategias de los diferentes procesos para alinearlas con las de la entidad, definiendo un plan de acción en dichas temáticas, unas estrategias y unos retos que permitirán el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano. Es por lo anterior que trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia para conseguir resultados coherentes y sostenibles en el marco de la política de Desarrollo Administrativo, encontrando que la política de Gestión de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos el fortalecimiento de sus competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a resultados.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

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

2

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



TABLA DE CONTENIDO

1. COMPONENTES	4
1.1. NORMATIVIDAD APLICABLE	4
1.2. MANUAL DE FUNCIONES.....	5
1.3. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S	6
1.4. ANÁLISIS DE CARACTERIZACIÓN DE TALENTO HUMANO	6
1.5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	7
2. DIAGNÓSTICO	10
2.1. AUTODIAGNOSTICO.....	10
2.2. MATRIZ GETH.....	11
2.3. PLAN DE ACCIÓN	12
2.4. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO	15



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

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

3

 www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



1. COMPONENTES

El objetivo del presente Plan estratégico de talento Humano es desarrollar e implementar la gestión de talento humano de la Entidad, aportando en el mejoramiento de las competencias, capacidades, habilidades, clima organizacional con el fin de lograr el direccionamiento estratégico institucional.

1.1. NORMATIVIDAD APLICABLE

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	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	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	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	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo



CUNDINAMARCA
 EL DORADO
 ¡LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

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
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 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

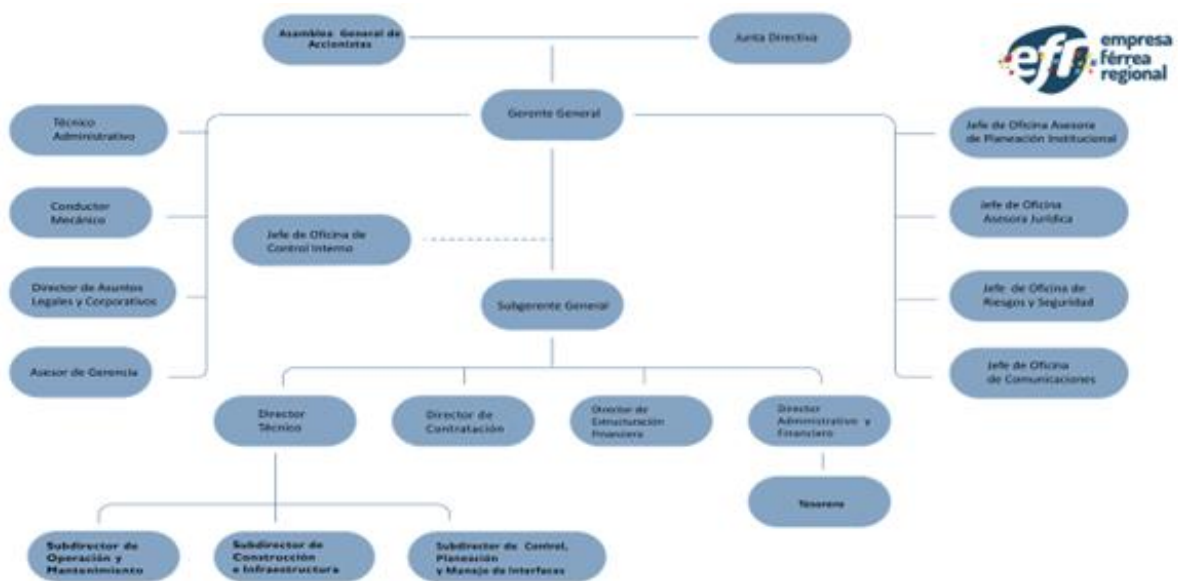
1.2. MANUAL DE FUNCIONES

Mediante Escritura Pública No. 1280 de 2010 se constituyó la Empresa Férrea Regional S.A.S., sociedad por acciones simplificada, constituida entre entidades públicas o territoriales, de carácter comercial con aportes públicos y con domicilio en Bogotá D.C. La sociedad tiene autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, su régimen jurídico es el establecido en la Ley 489 de 1998 y demás normas concordantes vigentes o las que la sustituyan o modifiquen. Sus órganos de dirección y administración son la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y la Gerencia General.

Mediante Resolución 019 del 15 de julio de 2016 se modificó 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.



1.3. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S



1.4. ANÁLISIS DE CARACTERIZACIÓN DE TALENTO HUMANO

Del diagnóstico efectuado se considera importante describir las principales conclusiones, sobre las cuales el Grupo de Talento Humano debe orientar sus acciones tanto en materia de capacitación, como en materia de bienestar, buscando siempre la máxima satisfacción de necesidades para los funcionarios de la Entidad al a saber:

Los datos recogidos reflejan un perfil sociodemográfico, arrojado mediante la encuesta realizada a mediados del mes de julio de 2019, se tiene en cuenta la información suministrada por cada uno a nivel personal, laboral.



- El género, como conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

De los 19 encuestados, el 53% corresponde a mujeres y el 47% a hombres, esto refiere a que existe una equidad en la participación.

- De acuerdo con los datos recepcionados se puede interpretar que con 69% la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentran en un rango de 34 a 41 años.

Una etapa considerada desde la teoría del Desarrollo Humano como un estadio en el que se es adulto productivo, manteniendo una estabilidad laboral, con un importante desarrollo intelectual.

- Los encuestados identifican que los riesgos a los que más expuestos se encuentran Ergonómico, Naturales, Psicosociales y seguridad física.

1.5. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

A continuación, se presentan los componentes del marco estratégico de la EFR SAS: Los actos administrativos que se presentan a continuación constituyen las bases del gobierno y de las prácticas internas de la Entidad, sobre las cuales la Gestión de Talento Humano desarrollará sus programas de gestión:

Acto Administrativo	Resumen
Resolución No 016 de mayo 19 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 SAS.
Resolución No 050 del 10 de julio de 2019.	Por medio de la cual se adopta la política de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Férrea Regional S.A.S, - EFR –SAS.
Resolución No 071 de octubre 23 de 2019.	Por medio de la cual se aprueba y adopta el código de integridad de la Empresa Férrea Regional S.A.S, - EFR –SAS.

Misión: Gestión, desarrollo, explotación, operación y planeación del Sistema Integrado de Transporte Regional en el Departamento de Cundinamarca, bajo la modalidad de transporte terrestre ferroviario, incluyendo sus respectivas infraestructuras, y la integración con otros sistemas de transporte.





Acto Administrativo Resumen

Resolución No 072 de octubre 24 de 2019.

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 SAS.

Visión: Ser la empresa de mayor reconocimiento del Transporte Ferroviario Nacional, de carga y pasajeros, en cuanto a la gestión y operación, generando valor para los usuarios y los accionistas, entregando soluciones y servicios logísticos competitivos, oportunos y de calidad.

La Empresa Férrea Regional S.A.S implementó el Código de Integridad teniendo como referente código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la OCDE, y adicionalmente, en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad:

HONESTIDAD

Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

- ✓ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- ✓ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- ✓ Facilito el acceso a la información Pública completa, verás, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- ✓ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- ✓ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



CUNDINAMARCA
EL DORADO
¡LA LEYENDA VIVE!

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

8

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



- ✓ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- ✓ Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- ✓ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- ✓ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- ✓ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- ✓ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ✓ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- ✓ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

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

9



- ✓ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- ✓ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Necesidades de capacitación

Para la entidad la prioridad es la capacitación de todo el personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto será compromiso de todos los funcionarios y contratistas en todos los niveles:

- Cumplir rigurosamente con las actividades del plan de capacitación y la agenda adoptada por el Grupo de Talento Humano, para lo cual la persona encargada comunicará las actividades a desarrollar con anticipación y serán susceptibles de calificación en la Evaluación del Desempeño o de Gestión por parte de los superiores.
- Por parte de los jefes o superiores es su deber facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a las actividades de capacitación que programe la entidad, siempre que con ella no se afecte la prestación del servicio.
- Socializar al interior del equipo de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación.
- El funcionario escogido o inscrito voluntariamente para asistir a las actividades desarrolladas a través del programa de capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación mínima de aprobación establecida para el mismo.

2. DIAGNÓSTICO

La Empresa Férrea Regional ha avanzado en la formulación de la política de gestión de calidad que a la fecha responde al proceso de planeación y estructuración inicial de la Entidad. La Empresa Férrea Regional contrató un personal especializado con el fin de presentar resultados de la auditoría de Gestión de la Entidad de la cual se identifican puntos en los cuales se debe fortalecer la entidad.

2.1. AUTODIAGNOSTICO

La Empresa Férrea Regional ha identificado unas variables de gestión que se han valorado con el fin de realizar un autodiagnóstico y una vez identificadas las falencias realizar un plan de acción que permita ejercer acciones necesarias para fortalecer las dichas variables.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

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

10

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca




@efrcundinamarca



empresa férrea regional

2.2. MATRIZ GETH

La Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, contiene un inventario de los requisitos que se deben 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 por lo que a continuación se presenta el resultado generado en el caso:

 modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	55	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	68
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	67
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	57
		- Ruta para generar innovación con pasión	31
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	57	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	52
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	50
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	41
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	59	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	60
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	58
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	54	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	53
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	55
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	58	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	58



CUNDINAMARCA
 EL DORADO
 LA LEYENDA VIVE!

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

11

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.
- Ruta del Crecimiento: Liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- Ruta del Servicio: Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los funcionarios para que de manera paulatina se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los funcionarios para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. •
- Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas de medición de desempeño de los funcionarios. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.
- Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano y SIGEP.

2.3. PLAN DE ACCIÓN

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH, se formuló un plan de acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en la Empresa Férrea Regional S.A.S. De estas sub-rutas se escogieron tres actividades de gestión de acuerdo al criterio de calificación y de los recursos con los que cuenta la EFR, para cumplirlas dando como resultado un plan de





acción fundamentado en la ruta de Calidad “La cultura de hacer bien las cosas” y mostrando las siguientes variables críticas en las que estamos trabajando:

- Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH
- Diseñar la planeación estratégica del talento humano
- Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión (No aplica para la Entidad)
- Incluir en el PIC la Cultura organizacional
- Incluir en el Plan de Bienestar el Cambio organizacional y la Cultura organizacional.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

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

13

 www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional



modelo integrado
de planeación
y gestión

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad IR →	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Crear el área de TH en la Entidad, para conocer y consolidar la información necesaria	Crear el área de TH en la Entidad, para conocer y consolidar la información necesaria Junio de 2020	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Diseñar la planeación estratégica del talento humano	Diseñar la planeación estratégica del talento humano	Diseñar la planeación estratégica del talento humano Agosto de 2020	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	No aplica aún para la Entidad	No aplica aún para la Entidad	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Incluyendo en el PIC los siguientes temas: Cultura organizacional	Incluyendo en el PIC los siguientes temas: Cultura organizacional	Incluyendo en el PIC los siguientes temas: Cultura organizacional Abril de 2020	
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas	Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional y Cultura organizacional	Realizar la medición de clima laboral para poder identificar los temas de cambio y cultura organizacional en los que se debe mejorar	Realizar la medición de clima laboral para poder identificar los temas de cambio y cultura organizacional en los que se debe mejorar Abril 2020	
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				



CUNDINAMARCA
EL DORADO
LA LEGENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



2.4. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos

Actualmente la Entidad tiene grandes retos, como fortalecer procesos administrativos y misionales, aportando desde la construcción de estrategias que permitan una visión como ente gestor de cara al futuro. Para lograr su modernización, se está formulando un Plan prospectivo estratégico cuya finalidad primordial es concebir participativamente los escenarios en los cuales se fortalecer el desarrollo de la Empresa Férrea Regional, materializando un acuerdo sobre el modelo futuro de desarrollo deseado y posible.



CUNDINAMARCA
EL DORADO
¡LA LEYENDA VIVE!

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

15

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional



modelo integrado
de planeación
y gestión

REFERENCIAS Y AYUDA DOCUMENTAL

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	GUÍAS Y NORMAS TÉCNICAS	BUENAS PRÁCTICAS E INNOVACIÓN	NORMATIVIDAD
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	81	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17
		2 Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	30			Ley 909 de 2004, Artículo 15
		3 Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	40			Ley 909 de 2004, Artículo 15



CUNDINAMARCA
EL DORADO
LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

	4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	100			Ley 909 de 2004, Artículo 15
Gestión de la información	5	Gestionar la información en el SIGEP	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303 Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes
	6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17 Ley 489 de 1998, Artículo 115
	7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15

8	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <p>- Antigüedad en el Estado, nivel académico y género</p>	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15
9	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <p>- Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles</p>	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15
10	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <p>- Perfiles de Empleos</p>	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 19 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.4.1 y siguientes, 2.2.2.5.1 y siguientes
11	<p>Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)</p>	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303, 342 Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15



Planeación Estratégica	1 2	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	40	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 304 Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17
	1 2 A	<i>Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso</i>	0			Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17; Circular 5 de 2016 de la CNSC
	1 2 B	<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	40			Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2
	1 2 C	<i>Plan de bienestar e incentivos</i>	40			Ley 489 de 1998, Artículo 26 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2
	1 2 D	<i>Plan de seguridad y salud en el trabajo</i>	40			Decreto 1295 de 1994 Ley 1562 de 2012 Decreto 1072 de 2015 Decreto 171 de 2016



	1 2 E	Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP	40			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.9
	1 2 F	Plan de evaluación de desempeño	0			Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016
	1 2 G	Plan de inducción y reinducción	0			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.5 Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
	1 2 H	Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Manual de funciones y competencias	1 3	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	100	Guía Establecer Modificar Manual Funciones y Competencias Laborales Actualizada Septiembre 2015 http://www.funcionpublica.gov.co/documentos/418537/506911/GuaEstablecerModificarManualFuncionesYCompetenciasLaborales_ActualizadaSeptiembre20	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 306, 308	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 19 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.2.1, 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.6.1 y siguientes, 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.4.9 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.5

					15/fe0e4657-1e36-4715-8d8d-3fceb57e34a	
	Arreglo institucional	1 4	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	0		Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016
INGRESO	Provisión del empleo	1 5	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	0	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Ley 909 de 2004, Artículo 24 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.41, 2.2.5.5.42, 2.2.5.5.43
		1 6	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	0		Decreto 1083 de 2015, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3
		1 7	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	0		Ley 909 de 2004, Artículo 25 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6 Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3



		18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	0			Ley 909 de 2004, Artículo 27 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Art. 2.2.5.3.2
		19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	0			Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3
	Gestión de la información	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	40	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014
		21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	40			Ley 909 de 2004, Artículo 24 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.41, 2.2.5.5.42, 2.2.5.5.43
		22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	100			Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.16.1 Decreto 484 de 2017 http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/declaracion-bienes-rentas





empresa férrea regional

	Meritocracia	2 3	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	0		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 317 a 320, 366 BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 92 y siguientes	Ley 909 de 2004, Artículo 27 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.13.2.1 y siguientes
		2 4	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	0			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.7.3
	Gestión del desempeño	2 5	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	0		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 315, 328	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.6.25, 2.2.6.28 y siguientes, 2.2.8.2.1 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.49 Acuerdo 565 de 2016
	Conocimiento institucional	2 6	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	0			Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
DESARROLLO	Conocimiento institucional	2 7	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	0	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano		Decreto 1567 de 1998, Artículo 7 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
	Gestión de la información	2 8	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	40	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014



CUNDINAMARCA
EL DORADO
LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

				Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	
29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	0		Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Decreto 648 de 2017, Capítulo 4
30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	0		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 301 Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15
31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	60		Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014



Gestión del desempeño	3 2	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	100	Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353 BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13), pg. 64 y siguientes	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016
	3 3	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	100			Ley 909 de 2004, Artículo 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016
	3 4	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	0	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353, 355 BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13), pg. 64 y siguientes Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes Acuerdo 565 de 2016
	3 5	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	0		Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Decreto 943 de 2014 Circular 100-003 de 2011

	3 5 A	<i>Evaluación del desempeño</i>	0			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes Acuerdo 565 de 2016
	3 5 B	<i>Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</i>	0			Ley 909 de 2004, Artículo 15
	3 6	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	0			
Capacitación	3 7	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	100	Guía de formulación del PIC Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 337, 338 BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.9.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2
	3 7 A	<i>Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos</i>	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 337	Decreto 1567 de 1998, Artículo 11

		3 7 B	<i>Solicitudes de los gerentes públicos</i>	100	Guía de formulación del PIC Documento que lleva al Plan	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto los lineamientos contenidos en estas publicaciones. Consulte el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017	Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
		3 7 C	<i>Orientaciones de la alta dirección</i>	100	Guía de formulación del PIC Documento que lleva al Plan	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto los lineamientos contenidos en estas publicaciones. Consulte el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017	Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
		3 7 D	<i>Oferta del sector Función Pública</i>	100		OCDE, La implementación del Buen gobierno, pg. 340	Decreto 1567 de 1998, Artículo 11



	Desglosándolo en las siguientes fases:			
3 7 E	<i>Sensibilización</i>	100		Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
3 7 F	<i>Formulación de los proyectos de aprendizaje</i>	100		Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
3 7 G	<i>Consolidación del diagnóstico de necesidades</i>	100		Decreto 1567 de 1998, Artículo 11
3 7 H	<i>Programación del Plan</i>	100		Decreto 1567 de 1998, Artículo 11
3 7 I	<i>Ejecución del Plan</i>	100		Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
3 7 J	<i>Evaluación de la eficacia del Plan</i>	100	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 340	Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
	Incluyendo los siguientes temas:			
3 7 K	<i>Gestión del talento humano</i>	100		Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 L	<i>Integración cultural</i>	100		Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)





empresa férrea regional

3 7 M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	100			
3 7 N	Relevancia internacional	100			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
3 7 O	Buen Gobierno	100			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
3 7 P	Contratación Pública	100			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 Q	Cultura organizacional	100			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 R	Derechos humanos	100			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 S	Gestión administrativa	100			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 T	Gestión de las tecnologías de la información	100			
3 7 U	Gestión documental	100			Ley 1712 de 2014
3 7 V	Gestión Financiera	100			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y



CUNDINAMARCA
EL DORADO
¡LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

				Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 W	<i>Gobierno en Línea</i>	100		Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 X	<i>Innovación</i>	40		Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
3 7 Y	<i>Participación ciudadana</i>	100		Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 Z	<i>Servicio al ciudadano</i>	100		Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)
3 7 A A	<i>Sostenibilidad ambiental</i>	100		Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
3 7 A B	<i>Derecho de acceso a la información</i>	100		Ley 1712 de 2014
3 8	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	0		Ley 1651 de 2013



Bienestar	3 9	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	100	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 489 de 1998, Artículo 26 Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2
	3 9 A	<i>Incentivos para los gerentes públicos</i>	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes
	3 9 B	<i>Equipos de trabajo (pecuniarios)</i>	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y siguientes
	3 9 C	<i>Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)</i>	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y siguientes
	3 9 D	<i>Criterios del área de Talento Humano</i>	100			Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25
	3 9 E	<i>Decisiones de la alta dirección</i>	100			Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25
	3 9 F	<i>Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad</i>	100			Decreto 1567 de 1998, Artículo 25 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.6
		Incluyendo los siguientes temas:				
	3 9 G	<i>Deportivos, recreativos y vacacionales</i>	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2



3 9 H	Artísticos y culturales	100		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
3 9 I	Promoción y prevención de la salud	100		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
3 9 J	Educación en artes y artesanías	100		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
3 9 K	Promoción de programas de vivienda	40		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
3 9 L	Clima laboral	100		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
3 9 M	Cambio organizacional	100		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
3 9 N	Adaptación laboral	100		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
3 9 O	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	40	Guía de readaptación laboral	Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 Corte Constitucional, Sentencia T-685, Dic. 02/16 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
3 9 P	Cultura organizacional	40		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7



3 9 Q	Programas de incentivos	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
3 9 R	Trabajo en equipo	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
3 9 S	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	40			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
4 0	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	100	Guía Entorno Laboral Saludable Ministerio de Salud: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf		
4 1	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	0			
4 2	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	100			





empresa férrea regional

Administración del talento humano	4 3	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	0	Información de Estado Joven en EVA: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado_joven	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 311	Ley 1780 de 2016 Concepto 216141 de 2016 DAFP
	4 4	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	0	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/el-programa-servimos:-funcion-publica-comprometida-con-los-servidores-publicos		
	4 5	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	0			Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.54 Concepto 160171 de 2014 DAFP
	4 6	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	100	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/preguntas-frecuentes/dotacion		Decreto 1072 de 2015 Concepto 70171 de 2015 DAFP
	4 7	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	0			Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.53 Circular Externa 100-008 de 2013
	4 8	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	0			Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 Ley 1712 de 2014



CUNDINAMARCA
EL DORADO
IL LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

	49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	0			Ley 909 artículo 16 Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.14.1.1 y siguientes
	50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	81			Ley 909 de 2004, Artículo 15
Clima organizacional y cambio cultural	51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	0	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	51A	<i>El conocimiento de la orientación organizacional</i>	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	51B	<i>El estilo de dirección</i>	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	51C	<i>La comunicación e integración</i>	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	51D	<i>El trabajo en equipo</i>	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	51E	<i>La capacidad profesional</i>	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7



CUNDINAMARCA
EL DORADO
IL LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

	5 1 F	<i>El ambiente físico</i>	0			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	5 2	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	0			Ley 1010 de 2006
	5 3	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	0			
Valores	5 4	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 375	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.3, 2.2.15.1
Contratistas	5 5	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	20		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 300	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.6 Decreto-Ley 2400 de 1968, Artículo 2, modificado por el artículo 1 del Decreto-Ley 3074 de 1968 Ley 734 de 2002, Artículo 48, numeral 29 Conceptos 26281 de 2013, 18141 de 2013, 17691 de 2013, 17651 de 2013





empresa férrea regional

Negociación colectiva	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	0		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 311	Decreto 1072 de 2015 Concepto 102421 de 2017 DAFP
Gerencia Pública	57	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	0	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 317, 338, 340, 353 BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes, 78 y siguientes	Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes
	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	0	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 349	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes
	59	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	0	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Ley 1010 de 2006 Ley 734 de 2002



CUNDINAMARCA
EL DORADO
LA LEYENDA VIVE!

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

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

		60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	0	<p>Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial</p> <p>Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos</p>	<p>OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 327</p> <p>BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes, 78 y siguientes</p> <p>Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017</p>	<p>Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49</p> <p>Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes</p>
		61	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	0	<p>Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial</p> <p>Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos</p>	<p>OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 353, 354</p>	<p>Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes</p>
		62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	0	<p>Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial</p> <p>Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos</p>	<p>OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 330, 338</p>	<p>Ley 909 de 2004, Artículo 26</p> <p>Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes</p> <p>Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.43</p>



RETIRO	Gestión de la información	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	0	Guía de readaptación laboral Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 329 Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 41, 42, 43, 44, 45, 46 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.1, 2.2.11.1.2, 2.2.11.1.3 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
	Administración del talento humano	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	0		OCDE 03-Apr-2017 Public Governance and Territorial Development Directorate, Public Governance Committee WORKING PARTY OF SENIOR PUBLIC INTEGRITY OFFICIALS INTEGRITY REVIEW OF COLOMBIA, Pg. 63, Párrafo 174	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014
		65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	0			
	Desvinculación asistida	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	0			
		67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	0			





empresa férrea regional

	Gestión del conocimiento	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	80		
--	--------------------------	----	---	----	--	--



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

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



www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



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

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