

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 1 de 27

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S
EFR S.A.S

BOGOTÁ, 2022



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

 Empresa-Ferrea-Regional
  efrcundinamarca
  efrcundinamarca
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 2 de 27

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	26/05/2022	Actualización actividades del Plan

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Subgerente General	Oscar Rodríguez Lozano	Firmado electrónicamente
REVISÓ	Director Administrativo y Financiero	Juan Carlos Melo	Firmado electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Esteban Mancera Orjuela	Firmado electrónicamente
ELABORÓ	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Carol Andrea Bolívar Rodríguez	Firmado electrónicamente
	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Katherine Rodríguez C.	Firmado electrónicamente

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 3 de 27

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	7
6. DIAGNÓSTICO.....	8
6.1 Resultados METH.....	8
6.2 Calificación por componentes.....	9
6.3 Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales.....	10
7. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	13
7.1 Planta del Despacho del Gerente General	13
7.2 Planta global de empleos	13
7.4 Manual de funciones	14
8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL SAS15	
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	16
9.1 INGRESO.....	16
9.1.1 Plan Anual de Vacantes.....	16
9.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	16
9.1.3 Gestión de la Información.....	17
9.1.4 Conocimiento Institucional.....	17
9.2 PERMANENCIA Y DESARROLLO.....	17
9.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	17
9.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	19
9.2.3 Plan de Bienestar e Incentivos	19
9.2.4 Apoyo a la educación formal.....	19
9.2.5 Gestión del Desempeño	19
9.2.6 Inducción y reinducción	20
9.2.7 Gestión del Cambio	20
9.2.8 Clima Organizacional y Cambio Cultural.....	20
9.2.9 Teletrabajo.....	21
9.2.10 Programa de Bilingüismo.....	21
9.2.11 Horarios Flexibles	21
9.2.12 Código de Integridad.....	21
9.2.13 Diálogo y Concertación.....	21
9.2.14 Monitoreo y seguimiento del SIGEP	22
9.3 RETIRO.....	22
10. PLAN DE ACCIÓN	22
11. ACTIVIDADES	24
12. SEGUIMIENTO.....	26
13. RESPONSABLES.....	27

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 4 de 27

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 2022 de la Empresa Férrea Regional SAS, 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.

En esta misma línea, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha venido trabajando de la mano con las entidades del orden nacional con el objetivo de “enaltecer al servidor público y su valor”, pues reconoce que uno de los pilares del Estado es el talento humano, donde se encuentra la mayor parte de la gestión, por lo que entiende que se requiere de una alineación, en esta materia, con las políticas y directrices para que exista un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planteados.

Ahora bien, el presente documento pretende ser una guía con el objetivo de fijar un curso concreto de acción para la gestión del talento humano de la Entidad, que le permita la articulación e implementación de nuevas herramientas en los ámbitos de competitividad, efectividad y calidad del Gobierno y desarrollo del servicio civil. Para ello, este plan estratégico recoge los aspectos clave del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca impulsar las mejores prácticas para que el servidor público pueda ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, generando confianza por las tareas desarrolladas, para lo cual la Empresa Férrea Regional S.A.S se encuentra en la construcción de los mecanismos que aseguren la integridad en las actuaciones de sus colaboradores a partir de actividades pedagógicas e informativas con temas relacionados con la integridad.

1. GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG se 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 SAS -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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 5 de 27

personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

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

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

2. MARCO LEGAL

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

ACTO ADMINISTRATIVO	RESUMEN
Resolución 003 de 2021	Por medio de la cual se asigna el responsable de diseñar, implementar, administrar y ejecutar las actividades del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG_SST) de la Empresa Férrea Regional S.A.S según lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019"
Resolución 036 de 2021	Por medio del cual se adopta la actualización del código de integridad de la Empresa Ferra Regional SAS"
Resolución 012 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"

Ilustración 1 Actos administrativos plataforma estratégica EFR_ 2022_ Elaboración propia

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 6 de 27

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica las estrategias de vinculación, desarrollo y permanencia del personal hasta la desvinculación del servidor.

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

4. OBJETIVO GENERAL

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

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación 2022.
- Formular y desarrollar el Plan de bienestar e incentivos 2022, 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.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios y trabajadores oficiales de la EFR SAS, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
- Mantener actualizado el Plan estratégico del talento humano
- Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de gerentes públicos.
- Administrar y mantener actualizada la información de las hojas de vida del talento humano de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal SIGEP.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad y demás información que garantice la actualización de las hojas de vida en el SIGEP
- Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y contratistas y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 7 de 27

- Integrar a los nuevos funcionarios y contratistas de la Empresa por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Asegurar la disponibilidad de recursos humanos, económicos, físicos y técnicos para garantizar la eficiencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

5. **NORMATIVIDAD APLICABLE**

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 8 de 27

- Ley 1652 de 2019, “código general disciplinario”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

6. DIAGNÓSTICO

6.1 Resultados METH

Para una estructuración adecuada del plan, que 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 de la Empresa; para ello, se utiliza la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH, además de conocer el estado actual de cada uno de los componentes, categorías y temas de la Gestión Estratégica de Talento Humano. Cada vez que el grupo diligencie dicha matriz genera una calificación de 1 a 100 que ubica a la entidad en uno de los niveles de madurez.



Fuente: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública. En: Curso Virtual MIPG.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 9 de 27

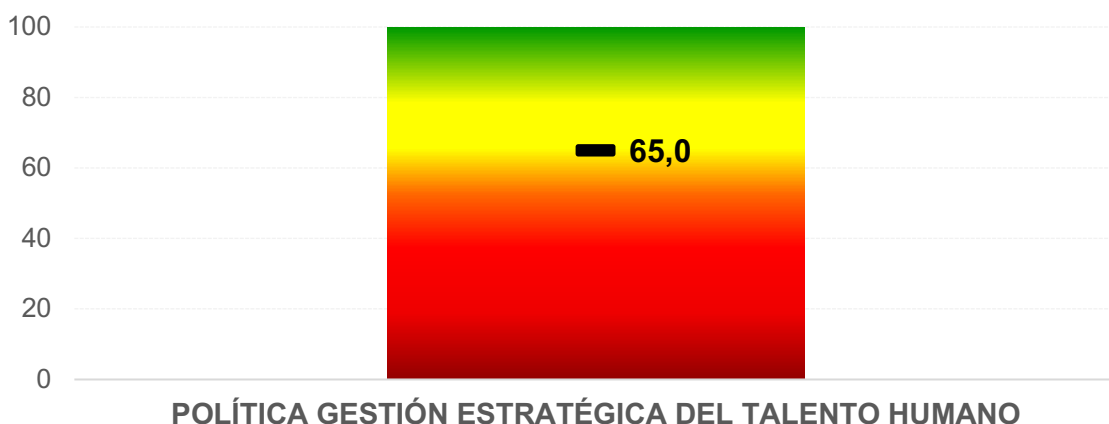


Ilustración 2 Resultado Política GETH_Autodiagnóstico_Elaboración propia

De acuerdo con el autodiagnóstico de la política para la vigencia 2021, se obtuvo un valor promedio de 65%, lo que significa que el nivel de la Empresa es de transformación, sin embargo, continúa presentando margen de crecimiento a través de la incorporación de buenas y mejores prácticas para fortalecer la gestión del talento humano, requiriendo en algunos componentes una mayor gestión que permita la movilidad al siguiente nivel.

6.2 Calificación por componentes

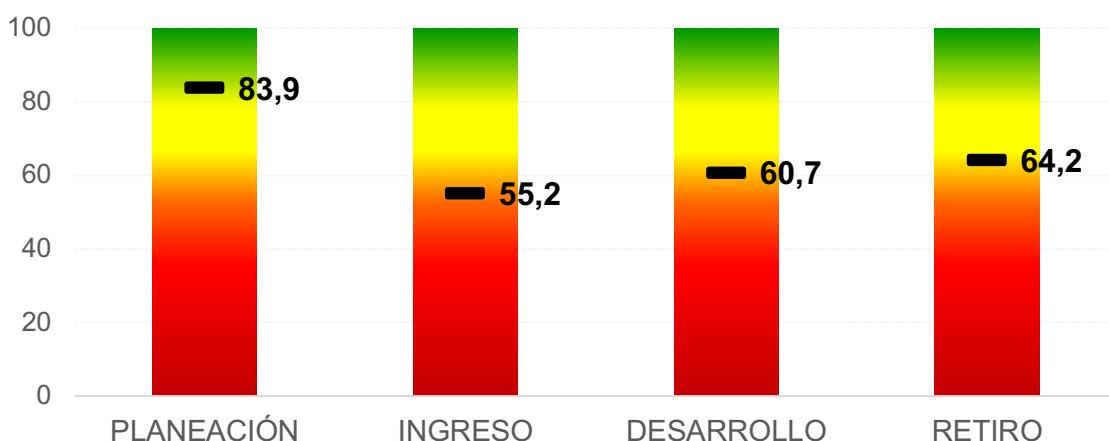


Ilustración 3 Calificación por componentes Matriz GETH - Elaboración propia

La valoración de cada uno de los componentes de la política de gestión estratégica del talento humano permite identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a intervenir por parte de la Empresa frente a la planeación y el direccionamiento de su recurso humano, estableciendo acciones de mejora que propicien contar con servidores empoderados

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 10 de 27

frente a los principios de la función pública, la importancia de su actuar respecto al bienestar de la ciudadanía y la transparencia como premisa fundamental en el cumplimiento de sus funciones, siempre en un escenario de respeto, motivación constante y promoción y fortalecimiento de las capacidades técnica, profesionales y comportamentales.

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

Los resultados obtenidos son de vital importancia para la Empresa Férrea Regional SAS, ya que permiten identificar los aspectos que demandan intervención inmediata, como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos. Esto permitirá diseñar las estrategias para consolidar a la Empresa. La calificación lograda en los componentes de las Rutas de la felicidad, del crecimiento y del servicio son el resultado del proceso de afianzamiento que se viene realizando en la gestión del Talento Humano, lo que da cuenta de los esfuerzos constantes por alcanzar los estándares exigidos por la normatividad en esta misma materia. Ahora bien, en cuanto a las Rutas de Calidad y análisis de datos, es importante resaltar que, dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con procesos de gestión y manejo del Talento Humano.

Implementación

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.

6.3 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 las una o varias temáticas institucionales relacionadas con el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 11 de 27

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

Ilustración 4 Relacionamiento de rutas - Elaboración propia

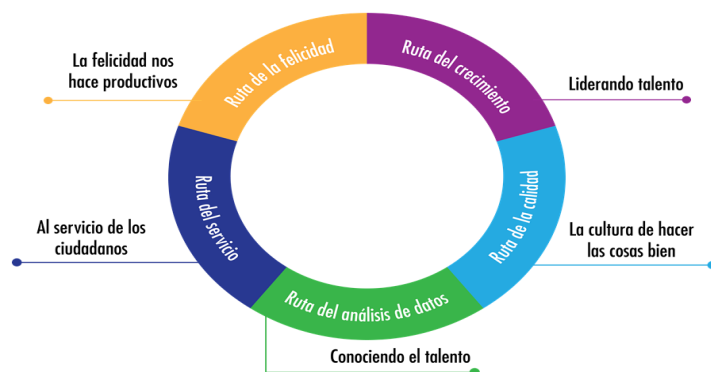
6.4 Resultados rutas de creación de valor GETH

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor, con el fin que se pueda diseñar acciones de mejora fácilmente.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	66	- 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	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	62
		- Ruta para generar innovación con pasión	68
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	61
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	61
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	61	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	64
		- 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	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	61
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73

Ilustración 6 Rutas de creación de valor_Elaboración propia

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:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 13 de 27

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.” Y el acuerdo 04 del 2020 por el cual se modificó parcialmente el artículo tercero del Acuerdo 8 de 2019 el “cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencia Laborales para los empleos públicos de la Empresa Férrea Regional SAS EFR SAS y se dictan otras disposiciones.”

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 EMPLEOS	3		

7.2 Planta global de empleos

DENOMINACIÓN	Nº DE EMPLEOS	CÓDIGO	GRADO
Subgerente General	1	084	10
Jefe Oficina	2	006	01
Jefe la Oficina Asesora	1	115	06
Jefe la Oficina Asesora	1	115	07
Jefe Oficina Asesora	1	115	10
Director Técnico	3	009	09
Director Administrativo	1	009	08
Subdirector técnico	3	068	06

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 14 de 27

Tesorero	1	201	10
TOTAL EMPLEOS	14		

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro (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 SAS esta conformada 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
Auxiliar	1	07
Total	48	

7.4 Manual de funciones

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 15 de 27

competencias laborales para los empleos públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. – EFR S.A.S, modificado por el Acuerdo 04 de 2020 y Acuerdo 01 de 2022; en el que se estipulan también de conformidad con el artículo 38 de los estatutos sociales de la empresa, la organización y el funcionamiento de las dependencias de la EFR S.A.S., así como su estructura interna, su planta de personal, régimen de remuneraciones y la clasificación de los empleos.

8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL SAS

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

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



Ilustración 3 Estructura Organizacional - Elaboración EFR

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 16 de 27

9. 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 2022 en la Empresa Férrea Regional S.A.S. Las estrategias comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

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

9.1 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:

9.1.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos a partir de la identificación de las necesidades de personal:

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

9.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Empresa Férrea Regional SAS anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 17 de 27

9.1.3 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.

9.1.4 Conocimiento Institucional

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

9.2 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.

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

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

9.2.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación-PIC, se oriente 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 18 de 27

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.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las entidades públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituye su razón de ser.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación, mitiguen la fuga del capital intelectual, construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado, usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública y estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

Eje 2. Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje 3. Transformación Digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 19 de 27

9.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Empresa Férrea Regional S.A.S, con Resolución No. 045 del 11 de octubre de 2021, aclaró la Resolución No. 124 de 2020, Por la cual se adoptó la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se estructura el Sistema de Gestión para la Entidad, así mismo concreta a través de la continuidad en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 312 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 contratitas de la Empresa, así como la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, la cultura de la prevención, entre otras acciones que permiten desde el desarrollo del ciclo PHVA seguir con la ejecución de las diferentes actividades que garantizaran la adopción del sistema de gestión frente a la seguridad y salud en el trabajo.

9.2.3 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.

9.2.4 Apoyo a la educación formal

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

9.2.5 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 20 de 27

serán adoptados mediante acto administrativo.

9.2.6 Inducción y reinducción

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

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

9.2.7 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

9.2.8 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.

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 21 de 27

9.2.9 Teletrabajo

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

9.2.10 Programa de Bilingüismo

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

9.2.11 Horarios Flexibles

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

9.2.12 Código de Integridad

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

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

9.2.13 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 22 de 27

9.2.14 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

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

9.3 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.

10. PLAN DE ACCIÓN

De conformidad con los resultados del autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente Plan de Acción:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Sistema de gestión de desempeño y acuerdos de gestión	Establecer sistema de gestión de desempeño y acuerdos de gestión, con el fin de reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la	1. Elaborar acuerdo de gestión	1. Acuerdos de gestión suscritos con objetivos pactados

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 23 de 27

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
	identificación de ámbitos competenciales en liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno.		
Plan Institucional de Capacitación	Establecer el PIC, teniendo en cuenta Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos, orientaciones de la alta dirección y oferta del sector función pública, adoptando las fases correspondientes, documentadas y evaluando su eficacia mediante documentos trazables.	1. Actualizar el PIC (Enero 2022)	1. Evaluación de eficacia del plan (encuesta)
Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes	Elaborar el Plan anual de vacantes que establezca el tiempo de encargo y generar un mecanismo para evaluar su cumplimiento.	1. Actualizar el Plan anual de vacantes (Enero 2022)	1. Evaluación de cumplimiento del plan y actualización cuando aplique
Monitoreo y seguimiento SIGEP	Establecer mecanismo que permita monitorear la actualización de la información por parte de los servidores públicos de la entidad ante el SIGEP	1. Incluir el mecanismo en el plan estratégico de Talento Humano (Enero 2022) 2. Asignar responsable en el área	Evaluación del cumplimiento al cargue de la información en el SIGEP

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 24 de 27

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
		(Febrero 2022)	

11. ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO

POLÍTICA	ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	FECHA
Talento Humano	Ejecutar el 100% de las actividades, programadas para 2022, para proveer la planta de trabajadores oficiales.	Dirección Administrativa y Financiera	31/12/2022
Talento Humano	Medir el clima organizacional	Dirección Administrativa y Financiera	30/11/2022
Talento Humano	Implementar acciones con base en los resultados de la medición del clima organizacional	Dirección Administrativa y Financiera	30/12/2022
Talento Humano	Establecer acuerdos de Gestión para el nivel directivo de la EFR	Dirección Administrativa y Financiera	6/05/2022
Talento Humano	Aplicar pruebas para la selección de candidatos a un empleo de libre nombramiento y remoción, consultar alternativas con el Grupo de meritocracia de Función Pública	Dirección Administrativa y Financiera	31/12/2022
Talento Humano	Actualizar plan de apropiación del código de integridad	Dirección Administrativa y Financiera	31/05/2022
Talento Humano	Actualizar la información del SIGEP, módulos organización y empleo, de toda la Empresa	Dirección Administrativa y Financiera	30/04/2022
Talento Humano	Implementar el proceso de inducción al nuevo personal (contratista, trabajador Oficial, servidor público), entre los dos primeros meses a su vinculación	Dirección Administrativa y Financiera	30/04/2022
Talento Humano	Implementar método de evaluación de desempeño para	Dirección Administrativa y	31/05/2022

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
PL-EFR-GTH-003		Página 25 de 27

POLÍTICA	ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	FECHA
	los servidores de libre nombramiento y remoción	Financiera Oficina Planeación	
Talento Humano	Implementar método de evaluación de desempeño para los trabajadores oficiales	Dirección Administrativa y Financiera Oficina Planeación	31/05/2022
Talento Humano	Realizar Reinducción correspondiente al año 2022	Dirección Administrativa y Financiera	30/04/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Oficina Planeación	31/07/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre Integridad y Lucha contra la corrupción	Oficina Planeación	31/07/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre Transparencia y acceso a la Información Pública	Oficina Planeación	31/07/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre Servicio al Ciudadano	Oficina Planeación	31/07/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre Gestión Documental y archivo	Dirección Administrativa y Financiera	31/05/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre Seguridad Digital	Oficina de planeación	30/09/2022
Talento Humano	Realizar capacitaciones sobre gestión del Conocimiento y la Innovación	Oficina Planeación	31/07/2022
Talento Humano	Promover el Programa Servimos al interior de la Empresa	Dirección Administrativa y Financiera	31/05/2022
Talento Humano	Promover la participación en el programa de bilingüismo	Dirección Administrativa y Financiera	31/07/2022
Talento Humano	Implementar el programa estado Joven en la empresa (Con programa del gobierno nacional, contacto con universidades o convenios)	Dirección Administrativa y Financiera	30/09/2022

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 26 de 27

POLÍTICA	ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	FECHA
Talento Humano	Implementar procedimiento para la transferencia de conocimiento de las personas que se retiran de la entidad a las personas que continúan	Dirección Administrativa y Financiera	30/06/2022
Talento Humano	Implementar estrategias de Salario emocional	Dirección Administrativa y Financiera	31/12/2022
Talento Humano	Promover el uso de la bicicleta en los servidores, trabajador oficiales y contratistas	Dirección Administrativa y Financiera	31/05/2022
Talento Humano	Implementar protocolo para atender casos de acoso laboral y sexual	Dirección Administrativa y Financiera	30/06/2022
Talento Humano	Conmemorar el día nacional del servidor público	Dirección Administrativa y Financiera	31/07/2022
Talento Humano	Implementar actividades de equilibrio psicosocial, en el marco del plan de bienestar	Dirección Administrativa y Financiera	30/09/2022
Talento Humano	Implementar actividades de salud mental, en el marco del plan de bienestar	Dirección Administrativa y Financiera	30/09/2022
Talento Humano	Implementar actividades de convivencia social, en el marco del plan de bienestar	Dirección Administrativa y Financiera	31/12/2022
Integridad	Implementar procedimiento y formato para la identificación y declaración de conflictos de interés	Oficina de planeación	30/06/2022
Integridad	Garantizar la declaración oportuna de bienes y rentas de servidores, trabajadores oficiales y contratistas	Dirección Administrativa y Financiera	30/06/2022

12. SEGUIMIENTO

Para garantizar el correcto resultado en la definición y ejecución de las acciones que 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,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Fecha: 26/05/2022
	PL-EFR-GTH-003	Página 27 de 27

se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del plan de acuerdo con el procedimiento establecido en el proceso de Planeación y Direccionamiento Estratégico, a cargo de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.

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

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG, Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos y evidencias.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión y el FURAG Como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

13. RESPONSABLES

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