

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	15/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización del documento para la vigencia 2021
3	28/01/2022	Actualización para la vigencia 2022
4	23/03/2023	Concepto radicado No.: 20233000120201 como los trabajadores oficiales no se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004 y los servidores de esta naturaleza constituyen una mayoría en las empresas industriales y comerciales del Estado, éstas no estarían en la obligación de elaborar el plan de previsión de talento humano.
5	27/01/2025	Actualización de la introducción, objetivos, alcance, documentación de referencia, términos y definiciones, condiciones de operación y seguimiento y control para la vigencia 2025.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
<b>REVISÓ</b>	Directora Administrativa y Financiera	Yanny Lugdy Carrión Pedraza	Firmado Electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Deiryn Edith Reyes Medellín	Firmado Electrónicamente
	Profesional Especializado 3 Grado 6	Ketty Milena González Cantillo	Firmado electrónicamente
<b>ELABORÓ</b>	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez	Firmado Electrónicamente

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

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO .....</b>	<b>4</b>
2.1. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</i>	<i>4</i>
<b>3. ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA:.....</b>	<b>4</b>
<b>5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>6. CONDICIONES DE OPERACIÓN .....</b>	<b>6</b>
6.1. <i>DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....</i>	<i>7</i>
6.1.1. Distribución porcentual de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción .....	8
6.1.2. Vacantes definitivas de empleos de libre nombramiento y remoción.....	9
6.1.3. Trabajadores Oficiales .....	9
<b>7. ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL.....</b>	<b>11</b>
<b>8. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....</b>	<b>11</b>
<b>9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA TRABAJADORES.....</b>	<b>11</b>
<b>10. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO .....</b>	<b>12</b>

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades públicas deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos, con el objetivo de identificar las necesidades presentes y futuras de personal, y establecer las formas adecuadas para cubrirlas. Este plan debe incluir la estimación de los costos asociados y la garantía de su financiación dentro del presupuesto asignado. En este marco, la Empresa Férrea Regional S.A.S. se compromete a seguir los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual considera al talento humano como el activo más valioso de la organización, permitiendo así una gestión eficiente y la consecución de sus objetivos institucionales.

El Plan de Previsión de Talento Humano de la Empresa Férrea Regional S.A.S., tiene como propósito evaluar las necesidades actuales y futuras de personal, y desarrollar estrategias que permitan satisfacer estas necesidades mediante el ingreso, permanencia, capacitación y formación de los colaboradores de la entidad. Este plan se desarrollará en consonancia con los perfiles profesionales establecidos en los manuales de funciones, los procedimientos y con la identificación de las fuentes adecuadas de cobertura, garantizando que la organización cuente con el personal idóneo y competente para cumplir con su misión.

La empresa, como sociedad por acciones simplificadas descentralizadas del orden departamental, tiene la responsabilidad de implementar políticas de gestión de talento humano que aseguren la eficiencia operativa y el cumplimiento de sus objetivos comerciales. En este sentido, el Plan de Previsión no sólo atenderá las vacantes definitivas, sino que también contempla los ajustes necesarios frente a situaciones administrativas que puedan surgir, asegurando la continua prestación de un servicio de calidad.

Este enfoque estratégico permitirá que la Empresa Férrea Regional optimice el desempeño de su equipo humano, al mismo tiempo que contribuye al desarrollo institucional y al cumplimiento de su objeto social, bajo el marco legal que regula a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

De igual manera, en el capítulo VIII disposiciones varias de los estatutos de la Empresa Férrea Regional S.A.S se contempla el régimen de personal de la empresa: “Las personas que prestan sus servicios a EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S. tendrán el carácter de trabajadores oficiales. Sin embargo, los cargos de Gerente General, Subgerente General, directores y jefes de Oficina Asesoras serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción, al igual que los empleados adscritos directamente al despacho del Gerente General y la Tesorería.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de la Empresa Férrea Regional desarrollar estrategias para la planificación del Talento Humano, partiendo del seguimiento continuo de la identificación de las necesidades de personal (vacantes definitivas) o situaciones administrativas que permitan garantizar la adecuada prestación del servicio.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

## 2. OBJETIVO

Garantizar la disponibilidad de personal idóneo y capacitado para desempeñar eficientemente los empleos de la entidad, mediante la planificación estratégica anual, fortalecimiento del talento humano, para contribuir al cumplimiento exitoso de los objetivos y metas institucionales.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar mecanismo para recolectar información personal que permita tener un conocimiento real de las disponibilidades de capital humano.
- Hacer seguimiento de las necesidades del personal de la Empresa Férrea Regional S.A.S.
- Realizar el proceso de verificación de perfil de acuerdo con los procedimientos establecidos para funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales para cubrir las vacantes para garantizar la idoneidad del personal en relación con el manual de funciones.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 3. ALCANCE

El plan de previsión del recurso humano será aplicable a todas las dependencias de la Empresa Férrea Regional, iniciando con la identificación de necesidades de personal y la estimación presupuestal para cubrir las vacantes en planta del personal de libre nombramiento y remoción según la normatividad vigente.

## 4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA:

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

- Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad: establece la necesidad de mejorar la eficiencia de la administración pública mediante una gestión moderna que incluya la contratación de personal capacitado y la revisión de la estructura institucional del Estado, con el fin de optimizar los recursos humanos y adaptar los puestos de trabajo a las necesidades del Plan Nacional de Desarrollo.
- Decreto 2365 de 2019 sobre los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 temas de administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos.
- Ley 1780 de 2016, sobre la promoción del empleo y el emprendimiento juvenil.
- Decreto 1083 de 2015: "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.

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

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

Adáptese las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

- Decreto 1085 de 2015. Artículo 2.2.22.3.14: *Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción*. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.
- Decreto 1085 2015 Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.
- Ley 1474 de 2011: "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."
- Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

## 5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.
- **ENCARGO:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).
- **MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos

 <small>empresa férrea regional</small>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

- **NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerles que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **PLANTA DE PERSONAL:** La planta de personal, es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecidos por la ley.
- **PREVISIÓN:** El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.
- **TRABAJADORES OFICIALES:** Relación contractual, existe 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.
- **VACANCIA DEFINITIVA:** Un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando se presentan las causales señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015; es decir, la vacancia definitiva en sentido material implica la separación o retiro del servicio del empleado que lo venía desempeñando.

## 6. CONDICIONES DE OPERACIÓN

El plan de previsión de recursos humanos surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Decreto 1083 de 2015. En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos de la organización.

Por el tipo de empleados públicos que maneja la entidad, la gerencia de la empresa es la nominadora para establecer el proceso de selección de estos servidores, definiendo los requisitos de formación y experiencia contemplado en el acuerdo 03 de 2023 de acuerdo con las necesidades institucionales y operacionales de la Empresa Férrea Regional S.A.S.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

## 6.1. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

El acuerdo 03 de 2023 de la Empresa Férrea Regional - EFR establece la organización interna, determina las funciones y dependencias de los empleados de planta de la empresa. Así como también se establece el manual específico de funciones, la denominación del cargo, el código, su naturaleza, el perfil del cargo entre otros. La EFR cuenta con una planta de 17 empleos públicos de libre nombramiento y remoción con los siguientes niveles jerárquicos.

**Tabla 1. Planta actual**

Cargos	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total general
Gerente General de Entidad Descentralizada			1			1
Subgerente General			1			1
Director Administrativo			1			1
Jefe de Oficina			2			2
Subdirector Técnico			3			3
Director Técnico			3			3
Tesorero				1		1
Técnico Administrativo					1	1
Jefe de Oficina Asesora	3					3
Conductor Mecánico		1				1
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

De los 17 empleos de libre nombramiento y remoción 16 se encuentran previsto y un empleo que corresponde al nivel directivo se encuentra vacante. significa que el porcentaje de provisión actual de planta para los empleados de libre nombramiento y remoción es de 94% con corte de 31 de diciembre de 2024.

6.1.1. Distribución porcentual de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción

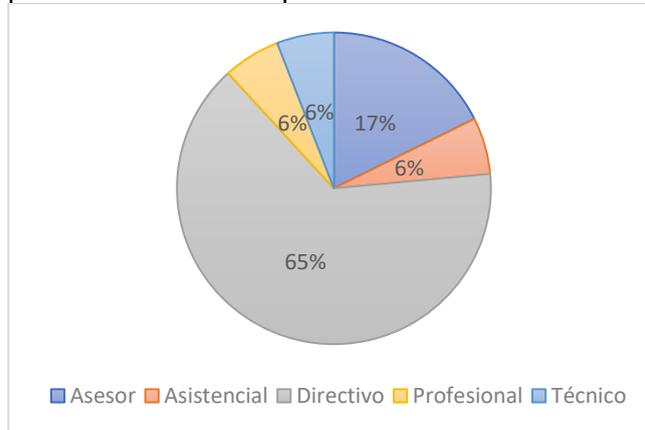


Ilustración 1. Distribución porcentual de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel.

Cabe aclarar, los cargos públicos previamente mencionados son de libre nombramiento y remoción nombrados por la competencia nominadora de la gerencia de la empresa, con excepción del cargo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento por un período fijo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

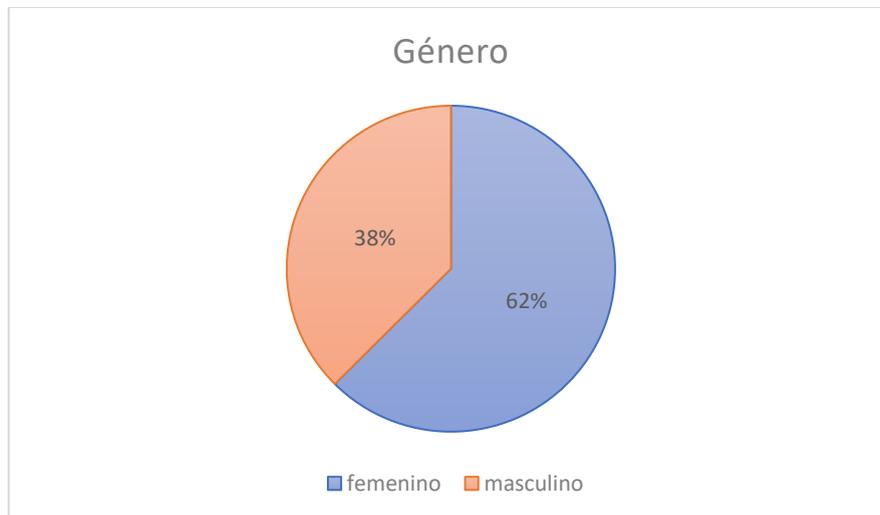


Ilustración 2. Distribución porcentual de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción por género.

En la Ilustración N°2 sobre la distribución de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción en la Empresa Férrea Regional, observamos que el 38% son de género masculino y el 62% corresponde al género femenino. Este dato refleja una mayor participación femenina en los cargos de libre nombramiento y remoción dentro de la entidad.

La distribución muestra que el porcentaje de mujeres supera en un 24% al de los

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

hombres en estos cargos. Esto puede indicar que la empresa ha avanzado hacia una mayor inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo o de decisión, un aspecto positivo en términos de equidad.

#### 6.1.2. Vacantes definitivas de empleos de libre nombramiento y remoción

Actualmente la Empresa Férrea Regional - EFR tiene una vacante definitiva que corresponde al empleo Director Técnico de la dependencia de Dirección de Estructuración Financiera - DEF y que será previsto de acuerdo con la autoridad nominadora que tiene el Gerente General de la entidad, y una vez se valide la hoja de vida frente al cumplimiento de los requisitos contemplados en el acuerdo 03 de 2023 y de acuerdo con el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 27 de la ley 80 de 1993 en el segundo semestre del año 2025.

#### 6.1.3. Trabajadores Oficiales

Los trabajadores oficiales conforman una parte de la planta de personal de la Empresa Férrea Regional, pero no están sujetos a la carrera administrativa. Por lo tanto, los lineamientos relacionados con la vacancia, provisión y retiro de estos empleados no están regulados por la ley del empleo público. Sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular, dada su relevancia en la planificación del talento humano y en las estrategias de provisión de personal.



Ilustración 3. Distribución porcentual de vacantes de trabajadores oficiales.

De acuerdo con la Ilustración N° 3, el 94% de los cargos de trabajadores oficiales están provistos, mientras que únicamente el 6% (equivalente a 3 vacantes) están disponibles para la vigencia 2025.

Los 3 cargos vacantes serán provistos de acuerdo a la necesidad del servicio, y en cumplimiento al procedimiento establecido.

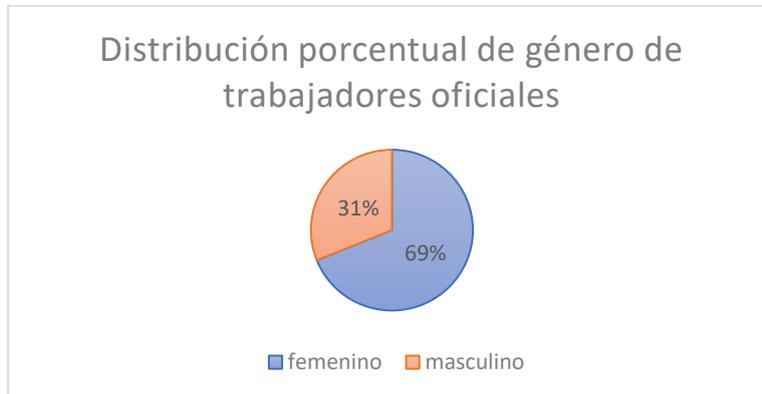


Ilustración 4. Distribución porcentual de los Trabajadores Oficiales por género.

Ilustración N° 4., que reflejan la distribución de género entre los trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional, muestra que el 31% de los trabajadores oficiales son de género masculino, mientras que el 69% corresponde al género femenino. Por ende, la distribución de género en los trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional refleja una mayor participación femenina.

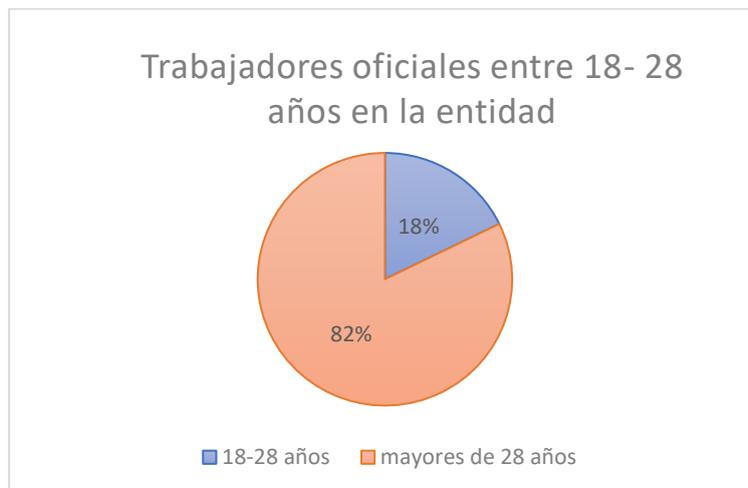


Ilustración 5. Distribución porcentual de los Trabajadores Oficiales por edad.

La distribución de edades de los trabajadores oficiales en la Empresa Férrea Regional muestra que el 18% de los empleados tiene entre 18 y 28 años, mientras que el 82% es mayor de 28 años. Este porcentaje indica que, aunque una parte significativa de la plantilla laboral está compuesta por personas jóvenes, la mayoría de los trabajadores supera los 28 años.

Existen lineamientos para proveer las vacancias presentadas en la Empresa Férrea Regional, una vez los aspirantes que participan en el proceso de selección culminan con éxito las etapas y completan los requisitos del proceso de selección se vinculará a la Empresa Férrea Regional como trabajador oficial bajo un contrato de trabajo.

 <small>empresa férrea regional</small>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004</b>
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

## 7. ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

La planta de empleos de la Empresa Férrea Regional SAS, de acuerdo con la descripción del numeral anterior, se conforma de 65 cargos 17 empleos de libre nombramiento y remoción y 48 trabajadores oficiales, financiados en su totalidad con recursos propios - Planta de personal permanente. La cual se encuentra amparada bajo el Certificado de Disponibilidad Presupuestal - CDP N° 2025000078 del año 2025 con valor de \$12.062.757.000. lo que permite cubrir los gastos de los servidores actuales y de las vacantes vigentes en caso de preverse el cargo.

## 8. PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Empresa Férrea Regional S.A.S, respecto a la provisión de los cargos en vacancia podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades, utilizando el recurso humano existente, entre ellos:

- **Para libre nombramiento y remoción (LNYR):** De acuerdo con lo señalado en el decreto 648 de 2018 en su artículo 2.2.5.3.1 las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario La Dirección Administrativa y Financiera verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. los requisitos de formación y experiencia requeridos para cubrir las vacantes.
- **Trabajadores oficiales:** La Dirección Administrativa ha diseñado un procedimiento detallado para el proceso de selección y vinculación, que define claramente los requisitos y las etapas a seguir. El objetivo es identificar a los aspirantes más idóneos, evaluando su formación, experiencia, conocimientos generales y específicos, así como sus competencias laborales. El proceso incluye la valoración de hojas de vida, prueba de conocimientos, prueba psicométrica, entrevista y examen médico ocupacional, garantizando que el personal seleccionado cumpla con los perfiles requeridos y pueda contribuir efectivamente al cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.
- **Encargos temporales:** solo aplicará para empleos de libre nombramiento y remoción y se podrá utilizar cuando existe la posibilidad de encargar a un funcionario mientras se surte el proceso de provisión definitiva, validando el cumplimiento de los requisitos de formación, experiencia y competencia laborales, además de acoger los lineamientos que establezca la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

## 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA TRABAJADORES

El siguiente cronograma de actividades es de manera informativa toda vez que los trabajadores oficiales no están cubiertos por la ley 909 de 2004 y no son considerados como empleados carrera.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-004
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 30/ENE/2025

TRIMESTRES	1	2	3	4	PRODUCTO O ENTREGABLE	RESPONSABLE
ACTIVIDADES	P	P	P	P		
1. Adelantar las gestiones necesarias para la provisión	<b>Cuando se requiera</b>				Proceso de verificación y vinculación – (historia laboral)	Proceso de gestión del talento humano.
2. Revisión de disponibilidad presupuestal requerida para la provisión de Talento Humano	<b>Cuando se requiera</b>				Certificado de Disponibilidad Presupuestal para la vigencia	Dirección Administrativa y Financiera
3. Actualizar procedimiento para la provisión de empleos públicos		1			Procedimiento actualizado	Proceso de gestión del talento humano.
4. Realizar el proceso de selección y vinculación de trabajadores oficiales	<b>Cuando se requiera</b>				Proceso de verificación y vinculación - historia laboral	Proceso de gestión del talento humano.

## 10. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO

El seguimiento al plan de provisión del recurso humano de la Empresa Férrea Regional SAS se realizará por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional, verificando el avance de las actividades y estrategias consignadas en el Plan.

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado.

INDICADOR DEL PLAN	
CUMPLIMIENTO	(Número de actividades ejecutadas del plan en el trimestre/ Número de actividades programadas en el trimestre) x 100