

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	30/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización de vigencia
3	02/12/2021	Actualización del plan según los recursos técnicos, humanos y financieros disponibles para el desarrollo de las actividades.
4	28/01/2022	Actualización del plan de conformidad con los lineamientos establecidos en la circular externa No. 100-24 de la Función Pública.
5	28/05/2022	Actualización actividades del plan
6	23/01/2023	Actualización de vigencia 2023
7	23/01/2024	Actualización de vigencia 2024.
8	30/01/2025	Actualización de vigencia 2025 en los siguientes aspectos: introducción, objetivos, alcance, normatividad vigente, términos y definiciones, cronograma de actividades relacionadas con los diagnósticos de necesidades y el ciclo de vida del funcionario.

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
<b>ELABORÓ</b>	Contratista de la Dirección Administrativa y Financiera	Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez	Firmado electrónicamente
	Profesional Especializado 3 Grado 6	Ketty Milena González Cantillo	Firmado electrónicamente
	Profesional Universitario Grado 2	Natalia Carolina Tafur Merchán	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



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>4</b>
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....</b>	<b>4</b>
<b>5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....</b>	<b>6</b>
5. RESPONSABLES .....	7
<b>6. CONDICIONES DE OPERACIÓN .....</b>	<b>8</b>
6.1. DIAGNÓSTICO .....	8
6.1.1. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG .....	8
6.1.2. ÍNDICE DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO .....	10
<b>7. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>11</b>
7.1. PLANTA GENERAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL.....	11
7.2. TRABAJADORES OFICIALES .....	12
7.3. CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO .....	13
7.4. CARACTERIZACIÓN POR EDADES .....	13
7.5. MANUAL DE FUNCIONES.....	13
<b>8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S. .</b>	<b>14</b>
<b>9. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH .....</b>	<b>14</b>
9.1. CALIFICACIÓN TOTAL.....	15
9.2. CALIFICACIÓN POR COMPONENTES .....	15
9.3. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	16
<b>10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>19</b>
10.1. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO .....	19
10.2. COMPORTAMIENTO DE LOS SERVIDORES .....	21
<b>11. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL.....</b>	<b>21</b>
11.1. INGRESO.....	22
11.2. PERMANENCIA Y DESARROLLO .....	22
11.3. RETIRO.....	23
<b>12. PLAN ANUAL DE VACANTES .....</b>	<b>23</b>
<b>13. EJECUCIÓN - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>24</b>
<b>14. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....</b>	<b>26</b>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

## 1. 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 2025 de la Empresa Férrea Regional S.A.S., se enfatiza en la valoración de la gestión a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que esto sea relevante en la motivación y compromiso, para que conlleve a una mejor desarrollo de sus funciones contribuyendo de forma determinante a la mejora de la gestión frente a la ejecución de los proyectos misionales de la Entidad y la consecución de las metas y objetivos institucionales.

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y/o los planes estratégicos y resuelvan las necesidades de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de buscar que las organizaciones y en este caso, la Empresa Férrea Regional S.A.S -EFR SAS., se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales, comportamentales 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. Buscando la integración asertiva de factores, políticas, herramientas y lineamientos que permitan una transformación integral de la gestión del talento humano hacia una gobernanza pública enfocada en la excelencia, la calidad en sus bienes y servicios y la satisfacción.

El sentido propio de lograr que la gestión estratégica del talento humano en el sector público está asociado a que este, sea un aliado estratégico en la gobernanza productiva en beneficio de la sociedad, desde la planeación y la gestión estratégica de su talento, el desarrollo constante de competencias y habilidades que mejoren los aspectos desde el desempeño laboral, así como las estrategias enmarcadas en el fortalecimiento de acciones que logren la vinculación de servidores públicos competentes e idóneos con las exigencias propias de su rol.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

## 2. OBJETIVO GENERAL

Liderar y fortalecer el Talento Humano en la Empresa Férrea Regional S.A.S, a través de la formulación e implementación de planes institucionales y políticas orientadas a promover un ambiente laboral saludable que fomente la permanencia y el desarrollo integral de los colaboradores de la entidad.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer habilidades, competencias mediante el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025.
- Promover un ambiente laboral saludable a través de las actividades y lineamientos del Plan de Incentivos Institucionales de la vigencia 2025 orientadas a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S.
- Incentivar la cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral y promoción de estilos de vida saludables desde el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de actividades de promoción, prevención y estilos
- Generar reconocimientos a los servidores públicos relacionados con la apropiación de los valores del código de integridad y su compromiso con la misionalidad de la entidad.
- Fortalecer la cultura organizacional fomentando relaciones laborales basadas en el liderazgo, transparencia, comunicación y apropiación del código de integridad.
- Administrar el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad.
- Fortalecer el eje de equilibrio entre la vida laboral y familiar con estrategias de cultura digital para el bienestar de los servidores públicos.

## 3. ALCANCE

El Plan estratégico de talento humano de la Empresa Férrea Regional S.A.S., inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes de los planes institucionales: capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y plan de previsión de recursos humanos; y culmina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas en el mismo.

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

## 4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

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

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 cuya visión es contar en el 2030 con entidades públicas capaces de aplicar procesos de formación y capacitación

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

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



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

- Resolución 2764 de 2022. La cual adopta la Batería de Instrumentos para evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público (2022) del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo mínimos del SG-SST: por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público y opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera la de Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerles a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 artículo 2.2.22.2.1: dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las demás líderes, se denominan políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establece que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- 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”.

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

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



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

- 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”, señala en su artículo 15, numeral 2, que son funciones específicas de las unidades de personal, entre otras las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; (...), e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación; (...)”. Orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios.
- Ley 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.
- Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, definió el sistema de capacitación “como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”
- Constitución Política de 1991 “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”.

### 5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **BIENESTAR LABORAL:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad relacionada con el rol y las funciones que desempeñe al interior de la entidad.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los colaboradores.
- **CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano con el objetivo de desarrollar habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir en el alcance de objetivos de la entidad.
- **CLIMA LABORAL:** el objetivo es buscar un continuo mejoramiento del ambiente de la Entidad, para así alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.
- **ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Son todos aquellos planes, programas y actividades realizados que mejoran la relación entre los colaboradores y la organización, y que

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



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

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

- **HOME OFFICE:** También conocido como trabajo desde casa, es una modalidad laboral en la cual los colaboradores realizan sus tareas y cumplen con sus responsabilidades desde la comodidad de su hogar, utilizando herramientas tecnológicas para mantenerse conectados con su equipo y llevar a cabo sus labores de manera eficiente.
- **INDUCCIÓN:** el procedimiento con el que se incorpora un nuevo colaborador a su puesto de trabajo en la entidad.
- **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES:** El plan tiene como objetivo responder a las necesidades y expectativas de los colaboradores, buscando mejorar el nivel de vida del empleado y su familia.
- **PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO:** Es el diseño de las estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.
- **PLAN ESTRATÉGICO:** Plan de actuación que define todo aquello que se quiere conseguir en la Entidad y cómo se va a lograr. Este Plan recoge de forma detallada las grandes decisiones que marcarán la estrategia para el alcance de objetivos de la entidad.
- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC):** es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades.
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **SALARIO EMOCIONAL:** Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejorando de forma integral la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones a través de la implementación de diferentes estrategias transversales en los planes institucionales.
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST:** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

## 6. RESPONSABLES

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

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

- ✓ Comité Institucional de Gestión y Desempeño: revisará y aprobará el Plan Estratégico de Talento Humano para la actualización de cada vigencia.
- ✓ La Dirección administrativa y financiera a través del proceso de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, implementará las diferentes estrategias, actividades relacionadas con la ejecución de Planes Institucionales y programas que conforman el plan de acción de la gestión estratégica del talento humano.
- ✓ La Oficina de Planeación Institucional tiene la responsabilidad de realizar seguimiento, control y evaluación de la implementación y ejecución de los planes institucionales de la entidad.

## 7. CONDICIONES DE OPERACIÓN

### 7.1. DIAGNÓSTICO

La información recolectada se toma de los diagnósticos de necesidades de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, así como también de la necesidad del cubrimiento de vacantes con el plan de previsión de talento humano de los funcionarios de la planta de la Empresa Férrea Regional S.A.S., en la vigencia y el autodiagnóstico de la función pública.

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

Como se observa en la siguiente ilustración, la Empresa Férrea Regional S.A.S en los resultados generales se ubica dentro del grupo de entidades que registra un puntaje alto en la implementación del MIPG.



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

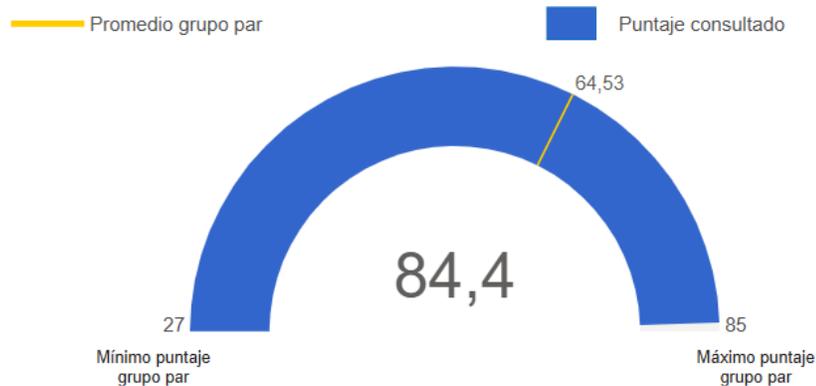
CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

## I. Resultados Generales

### Índice de Desempeño Institucional



**Nota 1 :** El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

### Ilustración No. 1. clasificación **FURAG 2023**

Teniendo en cuenta el histórico de **FURAG**, tenemos que en el año 2019 se obtuvo un Índice de desempeño institucional del 58, en el 2020 fue de 81.3 y al cierre de 2021, la Empresa Férrea tuvo un avance significativo en la mejora de sus resultados, obteniendo un puntaje de 86.3 en el año 2021, es importante destacar que **los resultados de la vigencia 2022 no son comparables** con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices. Sin embargo, como se muestra más adelante, la empresa obtuvo resultados en cada una de sus dimensiones, por encima del promedio de referencia, es decir, 80, 5.

En el **2023**, el resultado general de 84,4 corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen grupo de Empresas Industriales y Comerciales del Estado, las siguientes dimensiones: Talento Humano, direccionamiento estratégico, planeación, gestión para resultados con valores, evaluación de resultados. Información y comunicación, gestión del conocimiento y control interno. Los cuales, son aspectos importantes de las prácticas y procesos en la Empresa Férrea Regional S.A.S. El puntaje relacionado es un logro que refleja el compromiso constante de la entidad que orienta en su gestión la mejora continua.

Por lo anterior, la Empresa Férrea Regional se encuentran en las cinco mejores entidades del Departamento de Cundinamarca, como se evidencia en la siguiente ilustración:

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

[f empresaferrearegional](https://www.eferrearegional.com) [t @efrcundinamarca](https://www.efrcundinamarca.com) [i @efrcundinamarca](https://www.efrcundinamarca.com)  
<https://www.efer-cundinamarca.gov.co/>



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025



**Ilustración No. 2. Mejores entidades del Departamento de Cundinamarca.**

## 7.1.2. ÍNDICE DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

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

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



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	84,2
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	95,1
D3: Gestión para resultados con valores	77,1
D4: Evaluación de resultados	89,3
D5: Información y comunicación	85,9
D6: Gestión del conocimiento	79,0
D7: Control interno	91,9

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

**Ilustración No. 3, Resultado por dimensiones. Fuente DAFP (2023).**

## 8. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal se encuentra articulada con los Acuerdos 06 de 2019, “*Por el cual se establece la Organización Interna de la Empresa Férrea Regional S.A.S., se determinan las funciones de sus Dependencias y se dictan otras disposiciones.*”, el Acuerdo 07 de 2019 “*Por el cual se modifica la planta de empleos y el número de contratos de trabajadores oficiales de la de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S., y se dictan otras disposiciones.*”, el Acuerdo 08 de 2019 “*Por el cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S. y se dictan otras disposiciones.*”, Acuerdo 04 del 2020 por el cual se modifica parcialmente el artículo tercero del Acuerdo 8 de 2019 el “*cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencia Laborales para los empleos públicos de la Empresa Férrea Regional SAS EFR SAS y se dictan otras disposiciones.*” y el Acuerdo No. 01 de 2022 “*Por el cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. contenido en el Acuerdo No. 08 de 2019 y se dictan otras disposiciones.*”. El Acuerdo 03 de 2023 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 04 de 2023 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 y se dictan otras disposiciones

De esta forma, se estableció la siguiente conformación de la planta de personal:

### 8.1. PLANTA GENERAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL

Cargos- nivel empresa Férrea Regional	Cantidad de empleos totales	Vacantes	Cantidad de cargos ocupados
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
Asesor	3		3
Asistencial	1		1
Directivo	11	1	10
Profesional	1		1
Técnico	1		1
<b>Trabajador Oficial</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>45</b>
Asistencial	1		1
Profesional	46	3	43
Técnico	1		1
<b>Total, general</b>	<b>65</b>	<b>4</b>	<b>61</b>

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

#### ***Ilustración 4 Planta global de Empleos - Elaboración propia***

Los empleos públicos anteriormente definidos corresponden a la planta de personal de la empresa Férrea Regional 17 empleos de libre nombramiento y remoción, y 48 empleos de trabajadores oficiales, al corte de 31 de diciembre de 2024 la empresa Férrea Regional contaba con 4 vacantes de empleos correspondiente a un empleo de libre nombramiento y remoción y 3 empleos de trabajadores oficiales.

### **8.2. TRABAJADORES OFICIALES**

El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.30.1.1 dispone como uno de los tipos de vinculación a la administración pública, aquellos a través de contrato de trabajo, empleados a los que se les denomina trabajadores oficiales. Por regla general las personas que laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, corresponden a trabajadores oficiales, por lo que la planta de la Empresa Férrea Regional S.A.S está conformada por empleados de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

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, reglamento interno de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, 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
Auxiliar	1	1
Profesional Especializado 1	15	10
Profesional Especializado 3	3	07
Profesional Especializado 3	7	06
Profesional Universitario 1	4	05
Profesional Universitario 2	1	01
Profesional Universitario 3	16	02
Técnico 1	1	04
Total	48	

#### ***Ilustración 5 Trabajadores oficiales - Elaboración propia***

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

### 8.3. CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO

La planta de personal ocupada está distribuida en las diversas dependencias de la EFR S.A.S, como se mostró en la tabla anterior y su composición por género es la siguiente:

Género	Cantidad	Peso porcentual
Mujeres	41	63%
Hombres	20	31%
Vacante	4	6%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

*Ilustración 6 Caracterización por género – Elaboración propia*

### 8.4. CARACTERIZACIÓN POR EDADES

A continuación, se presenta la distribución de la planta ocupada por rango de edades:

Rango por Edades	Cantidad de trabajadores	Peso porcentual
Entre 25 y 35 años	20	33%
Entre 36 y 45 años	17	28%
Entre 46 y 50 años	5	8%
Mayores de 50 años	4	7%
<b>Totales</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

*Ilustración 7 Caracterización por edades - Elaboración propia*

### 8.5. MANUAL DE FUNCIONES

Mediante Acuerdo 08 de 2019 se crea el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. – EFR S.A.S, que a su vez es modificado por el Acuerdo 04 de 2020 y el Acuerdo No. 01 de 2022 “Por el cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. contenido en el Acuerdo No. 08 de 2019 y se dictan otras disposiciones”, y en el que se estipulan también de conformidad con el artículo 38 de los estatutos sociales de la empresa, la organización y el funcionamiento de las dependencias de la EFR S.A.S., así como su estructura interna, su planta de personal, régimen de remuneraciones y la clasificación de los empleos. Actualmente, se encuentran vigentes los siguientes acuerdos: *El Acuerdo 03 de 2023 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 04 de 2023 por*

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

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

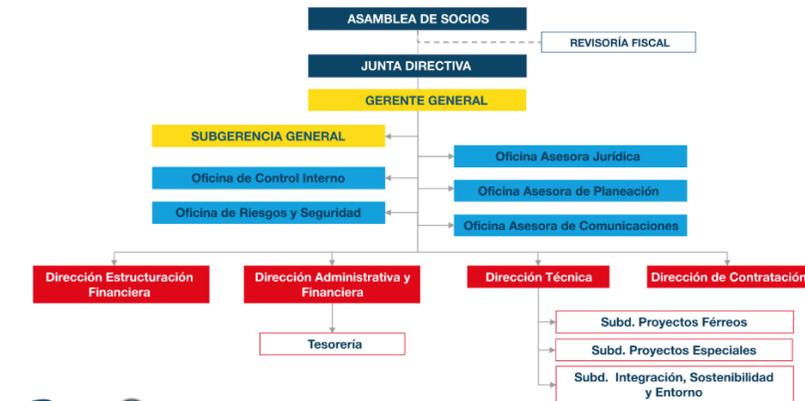
el cual se establece el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados públicos de la empresa Férrea Regional S.A y se dictan otras disposiciones

## 9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S.

En sesión de Junta Directiva de la Empresa Férrea Regional SAS del 16 de mayo del año 2023, fue aprobada una nueva estructura organizacional, así como una nueva planta de personal, con el objeto de que la Empresa cumpla con todos los compromisos y retos que le impone la ejecución de los proyectos Regiotram de Occidente y Transmilenio a Soacha fases II y III.

A continuación, se presenta el organigrama de la Empresa de conformidad con el Acuerdo 003 de 2023 de la Junta Directiva, por el cual se establece la organización interna de la Empresa Férrea Regional, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.

### Estructura orgánica - Organigrama



Última actualización: 22 de mayo de 2024

### ilustración 9. Organigrama vigente

## 10. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH

Para una estructuración adecuada del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Férrea Regional S.A.S., es primordial realizar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Entidad; para ello, se utiliza la herramienta de la política gestión estratégica de talento humano, Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base

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

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

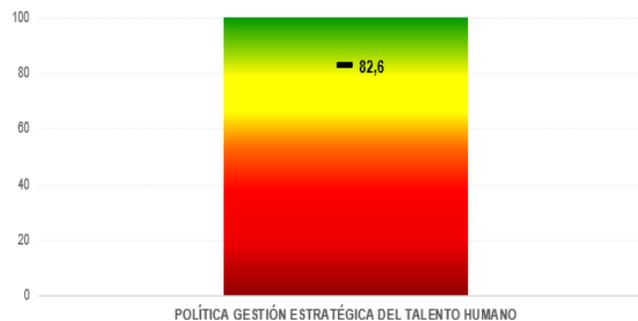
### 10.1. CALIFICACIÓN TOTAL

De acuerdo con el autodiagnóstico de la política para la vigencia 2024, se obtuvo un valor promedio del puntaje de 82.6, lo que significa que el nivel de la gestión del talento humano en la Entidad es bueno, sin embargo, continúa presentando margen de crecimiento a través de la incorporación de buenas y mejores prácticas para fortalecer la administración del recurso humano, requiriendo en algunos componentes una mayor gestión que permita la movilidad al siguiente nivel.

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

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

### 1. Calificación total:



**Ilustración 10 Porcentaje de gestión Estratégica del Talento Humano vigencia 2024**

### 10.2. CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

respeto, motivación constante y promoción y fortalecimiento de las capacidades técnica, profesionales y comportamentales.

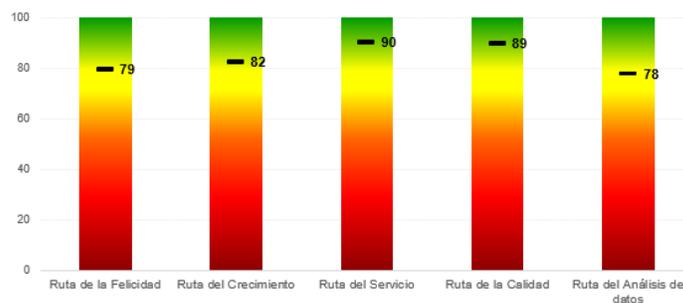
De esta forma, se evalúan los cuatro (4) componentes de la política, planeación, ingreso, desarrollo y retiro, observándose que el componente con menor calificación corresponde al de “Ingreso” y el de mayor al de “Planeación”. Esta valoración permite encaminar las acciones de la Empresa respecto a los 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.

### 10.3. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

De conformidad con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado *Rutas de Creación de Valor*, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

En la siguiente tabla se muestra los resultados para la Empresa por cada una de las rutas de creación de valor, de conformidad con el autodiagnóstico de la política de GETH:

#### 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



**Ilustración 11. Autodiagnóstico de las rutas de creación de valor vigencia 2024**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	79
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
		- Ruta para generar innovación con pasión	84
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	77
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	81
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78

**ilustración 12 Tabla de rutas de creación de valor vigencia 2024**

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. Entre ellas: mejorar el entorno físico, fortalecer el equilibrio entre la vida equilibrada entre trabajo, ocio, familia y estudio (salario emocional), fomentar la cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento y el análisis de datos.

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.

En efecto, la matriz GETH, no solo es un instrumento que permite a las entidades públicas, específicamente a las áreas de talento humano, identificar el estado actual de la gestión que adelanta cada entidad en lo relacionado con el talento humano, las acciones que ha venido realizando para desarrollar los diferentes aspectos en esta materia, todo ello, enmarcado en las dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y que permite establecer un punto inicial de parte para identificar y verificar la efectividad de la implementación de acciones que se han realizado y las que no se han tenido en cuenta, que

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

requieren de atención inmediata en el diseño de estrategias para lograr la eficiencia y la excelencia en la planeación y desarrollo con el nuevo entendimiento de la gestión del talento humano, donde se habla de competencias digitales, transformación digital, adaptación al cambio, a la resiliencia y a la nueva normalidad que trae distintos retos y desafíos en todos los aspectos para gestionar el talento humano.

Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en la GETH. Cuando una entidad diligencie la matriz en mención, obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH:

**FIGURA 37. NIVELES DE MADUREZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**



Fuente: Función Pública, 2016.

*ilustración 12 Tabla de rutas de creación de valor vigencia 2024*

- **Básico operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
- **Transformación:** segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- **Consolidación:** tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional. La matriz GETH está diseñada para que cada entidad analice las diferentes variables y se autocalifique en cada una de ellas con un puntaje de 0 a 100 bajo los siguientes criterios.

De acuerdo con lo anterior, para la vigencia 2023 el puntaje obtenido fue 84.4, y de conformidad con los criterios de calificación de la Matriz GETH la entidad se encuentra en el

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

nivel de maduración de la Gestión Estratégica del Talento Humano consolidado. Implica que la implementación de GETH:

- Se ha establecido como una buena práctica Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse como un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados.
- Obtener una calificación de 81/100 a 100/100 permitirá a la entidad ubicarse en este nivel, además de posibilitar la identificación de aquellos aspectos que pueden convertirse en buenas prácticas replicables en otras entidades.

## 11. 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 2025 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 públicos durante su ingreso, permanencia y retiro.

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

### 11.1. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

La Empresa Férrea Regional S.A.S., tiene objetivo fortalecer la creación del valor público a través de la implementación de actividades interdisciplinarias de los Planes Institucionales basados en la calidad, oportunidad y efectivas que tienen como resultado el incremento de la confianza, la transparencia y la ética.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano de la entidad se enmarca en las rutas de creación de valor, las cuales a su vez se interrelacionan con varias temáticas institucionales relacionadas con el Modelo Integral de Planeación y Gestión. A continuación, se relacionan las rutas con las temáticas manejadas en la Entidad.

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>TEMÁTICAS RELACIONADAS CON LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S.</b>
<b>Ruta de la Felicidad</b> La felicidad nos hace productivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Seguridad y Salud en Trabajo</li> <li>✓ Plan de incentivos institucionales</li> </ul>

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



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entornos físicos</li> <li>✓ Equilibrio de vida</li> <li>✓ Salario emocional</li> <li>✓ Innovación con pasión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promoción de actividades de promoción y prevención a través del programa de estilos de vida saludables.</li> <li>✓ Actividades de apropiación de la cultura organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, transparencia y comunicación.</li> <li>✓ Medición de clima laboral</li> <li>✓ Home Office</li> <li>✓ Inducción y reinducción</li> <li>✓ Reconocimientos por cumpleaños, profesión.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta del Crecimiento</b></p> <p>Liderando talento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cultura de liderazgo</li> <li>✓ Liderazgo en valores</li> <li>✓ Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actividades de apropiación de la cultura organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, transparencia y comunicación.</li> <li>✓ Inducción y reinducción</li> <li>✓ Reconocimientos por la apropiación de los valores y desempeño por dependencias.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta del Servicio</b></p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actualización y socialización de la documentación de Servicio al Ciudadano.</li> <li>✓ Promover en actividades institucionales la cultura del servicio.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ruta de la Calidad</b></p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hacer siempre las cosas bien</li> <li>✓ Cultura de la calidad y la integridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acuerdos de gestión de los directivos</li> <li>✓ Promoción de la cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, valores, gestión de conflictos</li> </ul>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

<b>Ruta de Análisis de Datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Datos personales de Planta de personal.</li> <li>✓ Actualización de caracterización del talento humano</li> <li>✓ Ley de cuotas</li> <li>✓ Diagnósticos para la identificación de necesidades, SIGEP.</li> <li>✓ Uso de estrategias digitales para la formación, capacitación de los colaboradores.</li> </ul>
<b>Conociendo el talento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	

*Ilustración 14 Relacionamiento de rutas - Elaboración propia*

## 11.2. COMPORTAMIENTO DE LOS SERVIDORES

La Empresa Férrea Regional S.A.S., reconoce que contar con funcionarios idóneos garantiza la información, confianza y transparencia, permitiendo una continua retroalimentación de los controles sociales, ya que los funcionarios deben ser capaces de ser coherentes con el código de integridad, la interiorización de los valores y a su vez realizar su labor con calidad y excelencia, tomando como base los cinco valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia).



*Ilustración 16 Triángulo y el Código de Integridad.*

## 12. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA EMPRESA FÉRREA REGIONAL

A lo largo de la vida del funcionario se identifican tres ciclos: el ingreso, el desarrollo y el retiro. En cada una de estas etapas es pertinente reconocer las necesidades específicas que se deben tener en cuenta al momento de establecer los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

## 12.1. INGRESO

Para el ingreso de los servidores de la Empresa Férrea Regional S.A.S se identifica a través del proceso de gestión del Talento Humano, los siguientes ítems:

- ✓ Realizar seguimiento y control de las vacantes de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales de la entidad a través del Plan de Previsión de Talento Humano.
- ✓ Proveer las vacantes de trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción de manera oportuna de acuerdo a la necesidad del servicio, cumpliendo con los procedimientos de selección y vinculación de trabajadores oficiales.
- ✓ Garantizar la idoneidad de los servidores que se vinculen a la entidad cumplan con los requisitos de conocimiento y experiencia relacionados por acuerdos y manual de funciones.
- ✓ Contar con la trazabilidad electrónica y física de las historias laborales de cada servidor de la Empresa Férrea Regional S.A.S.
- ✓ Registrar la información de los servidores públicos en Sigep.
- ✓ Realizar inducción a todo servidor público que se vincule con la entidad (Decreto Ley 1567 de 1998).

## 12.2. PERMANENCIA Y DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S.

- ✓ Realizar reinducción a todos los servidores públicos (Decreto Ley 1567 de 1998).
- ✓ 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).
- ✓ Contar con bases actualizadas relacionadas con la información de los funcionarios de la entidad.
- ✓ Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas en la vigencia y a sus familias.
- ✓ Acompañar el seguimiento de los acuerdos de gestión de los directivos a los que aplique para identificar la gestión del desempeño y las acciones de mejora si se aplican.
- ✓ Elaborar el plan de capacitación teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios vinculados con la Empresa Férrea Regional S.A.S.
- ✓ Fortalecer los procesos de capacitación y formación de los colaboradores a partir de herramientas de la industria 4.0.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

- ✓ Fortalecer temas de: gestión del talento humano, cultura, buen gobierno, contratación, tecnologías de la información, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, programa de bilingüismo.
- ✓ Elaborar el plan de incentivos promoviendo los siguientes programas: estado joven, home office, entorno laboral saludable, socializar el programa servimos, reconocimiento en el día nacional del Servidor Públicos, incorporar una buena práctica, realizar mediciones de clima laboral.
- ✓ Fortalecer la cultura organizacional a través de los valores y principios garantizando el cumplimiento de sus funciones y reconocimiento la relación de la Administración de la entidad con los funcionarios y los ciudadanos a través del Triángulo y el Código de Integridad.
- ✓ Promover mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos.
- ✓ Implementar los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, con el fin de garantizar la salud y seguridad de los funcionarios y contratistas, a través de la promoción de estilos de vida saludables en el trabajo.
- ✓ Fortalecer la gestión de cambio y potenciar procesos de planeación estratégica.
- ✓ Fortalecer el clima laboral de la entidad y generar acciones de mejora identificadas en la medición anual y los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el 2023, de acuerdo con la Resolución 2764 de 2022.
- ✓ Home Office a través de la cultura digital para bienestar: A través de la digitalización la Entidad busca optimizar la gestión del flujo de trabajo, fomentar la flexibilidad laboral y el uso de herramientas digitales que promueven el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo y la organización del trabajo. Además, se potenciarán las habilidades en el manejo de tecnologías y se fomentará la capacidad de adaptación al cambio. La colaboración entre las áreas de talento humano y TIC, para fortalecer al Servidor 4.0.

### 12.3. RETIRO

- ✓ Aplicar el procedimiento de retiro vigente en la Entidad, llevando cifras, motivos de retiro con el fin de determinar las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad.
- ✓ Brindar capacitación e información adicional en caso que se requiera a las personas que se desvinculan por pensión.

### 13. PLAN ANUAL DE VACANTES

Mediante concepto solicitado a la Función Pública se consultó «Teniendo en cuenta que para el FURAG nos pide un plan anual de previsión de talento humano y que la Empresa Férrea Regional es una entidad industrial y comercial de ente territorial, queremos saber desde el proceso de Talento Humano si ¿Una entidad industrial y comercial de ente territorial, está obligada a presentar el Plan Anual de previsión de Talento humano ante el DAFP? Esto

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

teniendo en cuenta que nuestra planta de 65 personas son 17 empleados públicos de libre nombramiento y remoción y 48 trabajadores Oficiales. (...)». El cual fue respondido mediante Radicado No. 20253000021071 del 20 de enero de 2025, lo siguientes:

La Ley 909 de 2004, en su literal d) del artículo 14, dispone que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública: «(...) d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil». En ese contexto y en desarrollo de las funciones establecidas, este Departamento Administrativo solicita la información anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes que se solicita a las entidades contiene la información actualizada a la fecha de corte correspondiente a las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa en sus diferentes situaciones administrativas (en provisionalidad, en encargo y sin proveer), como también de los niveles jerárquicos, asesor, profesional, técnico y asistencial.

En consecuencia, en el caso de que su entidad no cuente dentro de su planta de personal con empleos de carrera administrativa, no está obligada a formular el Plan Anual de Vacantes.

#### 14. EJECUCIÓN - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se relaciona el cronograma de actividades principales para la vigencia 2025.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES							
CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA ENTIDAD	TRIMESTRE	1	2	3	4	RESPONSABLE	ENTREGABLE
	ACTIVIDADES	P	P	P	P		
1. Ingreso	1.1. Entrenamiento en puesto de trabajo	(Cuando se requiera)				Dirección administrativa y Financiera	Formato diligenciado y firmado
2. Desarrollo	2.1. Inducción y reinducción		1	1		Dirección administrativa y Financiera	Formato diligenciado y firmado
	2.2. Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, trabajadores oficiales a través de Plan de Capacitación Institucional	1	1	1	1	Dirección Administrativa y Financiera	Listas de asistencias/ certificados / seguimiento trimestral de la ejecución del Plan de Capacitación de la vigencia 2025

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



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2025

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES							
CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA ENTIDAD	TRIMESTRE	1	2	3	4	RESPONSABLE	ENTREGABLE
	ACTIVIDADES	P	P	P	P		
	2.3. Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.	1	1	1	1	Dirección Administrativa y Financiera	Listas de asistencias/ certificados / seguimiento trimestral de la ejecución del Plan de SST de la vigencia 2025
	2.4. Actividades dirigidas al mejoramiento de la vida de los funcionarios a través del Plan de incentivos Institucionales.	1	1	1	1	Dirección Administrativa y Financiera	Listas de asistencias/ certificados / circulares/ seguimiento trimestral de la ejecución del Plan de Incentivos de la vigencia 2025
	2.5. Actividades orientadas a fortalecer el eje de equilibrio de la vida laboral y familiar	1	1	1	1	Dirección Administrativa y Financiera	Circulares socializadas por correo electrónico
	2.6. Reconocimiento a los funcionarios por su apropiación del código de integridad en el desempeño de sus funciones.		1		1	Dirección Administrativa y Financiera	Registro fotográfico o correo
	2.7. Día del servidor público		1			Dirección Administrativa y Financiera	Registro fotográfico o correo
	2.8. Promoción de la cultura del servicio al interior de la entidad		1		1	Dirección Administrativa y Financiera	Registro fotográfico o correo
	2.9. Integración enfocada a fortalecer valores, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y cultura organizacional			1		Dirección Administrativa y Financiera	Listas de asistencia /registro fotográfico
	2.10. Divulgación de estilos de vida saludables y semana de la salud y el bienestar			1		Dirección Administrativa y Financiera	Listas de asistencia /registro fotográfico
	2.11. Jornada de Fortalecimiento institucional			1		Dirección administrativa y Financiera	Listas de asistencia /registro fotográfico

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-003
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2025

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES							
CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA ENTIDAD	TRIMESTRE	1	2	3	4	RESPONSABLE	ENTREGABLE
	ACTIVIDADES	P	P	P	P		
3. Retiro	3.1. Actividades para pre-pensionados			1		Dirección administrativa y Financiera	Registro de asistencia
	3.2. Desvinculación asistida		(Cuando se requiera)			Dirección de Contratación	Registro de asistencia
	3. Retiro de acuerdo con el procedimiento		(Cuando se requiera)			Dirección administrativa y Financiera	Documentación diligenciada para el proceso de retiro.

*Ilustración 17. Cronograma de ejecución de los Planes Institucionales de la entidad en la Vigencia 2025 - Elaboración propia*

## 15. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Con el fin de realizar seguimiento y control de las actividades programadas del Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2025, se hará seguimiento trimestral respecto a lo programado y ejecutado.

INDICADOR DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<b>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</b> (Número de actividades ejecutadas del plan estratégico en el trimestre / Número de actividades programadas en el trimestre) x 100