

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores de Metrolínea S.A., en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

META		INDICADOR
Cumplir con el 90% de las capacitaciones programadas para la vigencia.		(Nº de Actividades Programadas / Nº de Actividades Ejecutadas) x 100
RESPONSABLE:	VIGENCIA:	ELABORADO Y REVISADO POR:
PROFESIONAL UNIVERSITARIO I TALENTO HUMANO	1 DE ENERO DE 2025 - 31 DE DICIEMBRE DE 2025	Elaborado por: PROFESIONAL UI TALENTO HUMANO - LUZ MARINA PEÑA QUITIAN Revisado por: GERENTE - EMIRO JOSE CASTRO MEZA
		REVISADO Y APROBADO:
		COMITÉ INTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	PROCESOS RELACIONADOS	CRONOGRAMA VIGENCIA												METODO UTILIZADO	DIRIGIDO A:	RECURSOS		OBSERVACIONES										
					ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO				JULIO			AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	SGSST	1																						Servidores, contratistas y pasantes.				
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	SGSST				1	1																			Servidores, contratistas y pasantes.			
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	SGSST	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Servidores, contratistas y pasantes.			
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Metrolínea (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	SGSST																	1							Servidores, contratistas y pasantes.			
		Realizar actividades de pausas activas.	Desarrollo	SGSST		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Servidores, contratistas y pasantes.			
	Equilibrio de Vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	Bienestar							1									1							Servidores, contratistas y pasantes.				
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	Bienestar/SGSST		1				1						1											Servidores, contratistas y pasantes.			Con el SG-SST se elabora el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Estilos de Vida Saludable	
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	SGSST									1														Servidores, contratistas.				
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica.	Planeación/ Desarrollo	SGSST		1																					Servidores, contratistas y pasantes.			En el mes de febrero junto con el SG-SST se elaboran los Programas de Vigilancia Epidemiológica	
		Gestionar la modalidad suplementaria de Trabajo en Casa y horario flexible.	Planeación	SGSST/Bienestar					1							1											Servidores				
	Salario Emocional	Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Vinulación				1												1							Servidores				
		Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación/Desarrollo	Bienestar				1				1							1								Servidores				
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	Bienestar								1															Servidores				
	Innovación con Pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y ARL	Desarrollo	Bienestar					1												1						Servidores, contratistas y pasantes.				
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio	Ingreso	Pasante				1					1														Pasante				
Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano		Retiro	Retiro								1															Servidores					
Cultura de Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	PIC		1																					Servidores					

