

## **PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO - 2024**

### **1. INTRODUCCION**

Metrolínea S.A. ha establecido dentro de su planeación estratégica la directriz para dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, por tanto, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos de talento humano.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y Gestión- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño. De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los trabajadores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, y así mismo es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos 4.0, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

### **2. OBJETIVOS**

#### **2.1 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.

## 2.2 Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento, a través del Programa Institucional de Formación y Capacitación.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión, a través del Plan Institucional de Bienestar social, estímulos, incentivos y reconocimientos en Metrolínea S.A.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los trabajadores, ejecutando las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los valores de la entidad.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Establecer y fortalecer los canales de comunicación con los trabajadores.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

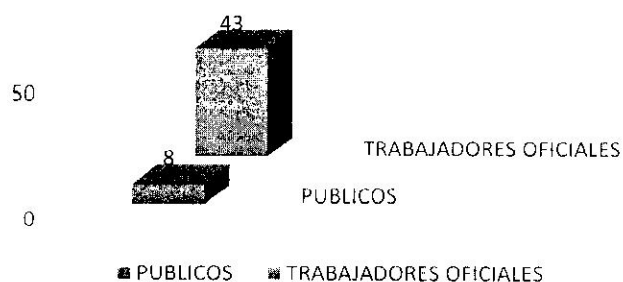
### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Metrolínea S.A. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los trabajadores de planta y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

### 4. Planta de Personal

La planta de personal de Metrolínea S.A. está conformada por 8 cargos de empleados públicos que pertenecen al nivel directivo y asesor y 43 cargos de trabajadores oficiales, para un total de planta de 51 funcionarios, para el 2024 se inicia con un total de 10 cargos vacantes, es decir se cuenta con un total de 41 servidores públicos.

## PLANTA METROLINEA



NIVEL JERARQUICO	PROPIEDAD	VACANTES
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>		
GERENTE	1	
SECRETARIO GENERAL	1	
DIRECTOR OPERATIVO	1	
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	
DIRECTOR PLANEACION	1	
JEFE OFICINA DE CONTROL	1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	
SECRETARIA EJECUTIVA	1	
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	10	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO II	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	13	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3	1
TECNICO OPERATIVO II	2	1
TECNICO OPERATIVO I	2	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	
AUXILIAR OPERATIVO II	4	
AUXILIAR OPERATIVO I	1	
CONDUCTOR	1	
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	
MENSAJERO	1	
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	
<b>PLANTA TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>10</b>
<b>PLANTA CONTRATADA</b>	<b>41</b>	

### 5. Nomina

La administración de la nómina de la entidad tiene registro de ingreso, administración de usuarios, pago de nómina, informe de retiro y se realiza a través de una aplicación que cuenta con una herramienta informática que permite manejar una base de datos cruzada para ver información de interés de cada uno de los servidores de planta (nombres y apellidos completos, salario, nivel educativo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso a la Entidad, salarios, primas técnicas, entre otros).

### 6. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## **6.1 Ingreso**

### **6.1.1. Plan Anual de Vacantes**

La realización del Plan Anual de Vacantes – PAV, es una obligación de las unidades de personal de los organismos y entidades a las cuales les aplica la Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Considerando que la planta de personal de Metrolínea S.A., no contempla empleos pertenecientes al sistema de carrera administrativa estipulado en la mencionada ley, no es sujeto de dicha obligación. Sin embargo, Metrolínea S.A., cuenta con la apropiación presupuestal respectiva a cada vigencia, en cada uno de los rubros de nómina por conceptos salariales, prestacionales y beneficios de pacto colectivo, y la provisión de vacantes se realizará conforme a lo establecido en el Manual Específico De Funciones, Requisitos Y Competencias Laborales de acuerdo con los requerimientos y perfiles definidos para cada una de las dependencias y sus cargos. Para este efecto se realizará un informe al interior de la Dependencia de Secretaria General y el Profesional Universitario I Talento Humano del estado de vacantes con base en los ingresos y egresos de los trabajadores oficiales para realizar seguimiento de la planta. El proceso de provisionar las vacantes está acorde con los acuerdos formalizados con los Sindicatos presentes en la Entidad, mediante la circular de los cargos vacantes permitiendo la postulación de funcionarios de la entidad que cumplan los perfiles y experiencia para los cargos vacantes, siendo la gerencia como ordenara del gasto quien toma la decisión final del proceso de provisionar el cargo vacante. Esta información es exclusiva de Talento Humano y por lo mismo se compartirá únicamente con la Gerencia en el momento que lo requiera.

La planta de personal en Metrolínea S.A. está conformada con un total de cincuenta y un (51) empleos, actualmente se encuentran ocho (8) empleos de libre nombramiento, cuarenta y tres (43) trabajadores oficiales, de los cuales existen diez (10) cargos vacantes por falta de presupuesto.

### **6.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Con el fin de prever las vacancias definitivas que se puedan generar durante la vigencia 2023, de acuerdo con la información estadística de la planta de personal, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Terminación del contrato por parte del empleador.
- Terminación del contrato de manera voluntaria por parte del trabajador.
- Factores relacionados con el cumplimiento de los requisitos de pensión.
- Factores como, calamidad, Enfermedad y/o Muerte.

Igualmente, ante la necesidad de prever las vacancias definitivas de los cargos y de siguiendo los acuerdos firmados entre Metrolínea S.A. y los Sindicatos, ejecutar a través del área de Secretaria General y Talento Humano el proceso de circular de vacantes con el fin de permitir la postulación de los funcionarios de planta que cumplan el perfil y experiencia para el cargo vacante, seguido del estudio y análisis ejecutado por el área de Talento Humano e informe entregado

a la Secretaria General y Gerencia, con el fin de tomar la decisión final por parte de la Gerencia y procediendo a la respuesta al funcionario o dado el caso proceso ante la aceptación para el cargo vacante.

### **6.1.3 Conocimiento Institucional (Procesos de Inducción y Reinducción)**

Son procesos de capacitación, dirigidos a facilitar y fortalecer la integración de los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad, se crean para desarrollar las habilidades de servicio público, suministrando la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

Los dos programas son procesos de aprendizajes, teniendo en cuenta que el programa de inducción se realiza al ingresar un nuevo funcionario a la entidad, y la Reinducción se realiza una vez al año, o de acuerdo con los cambios que surjan.

Estos programas de información y divulgación son una herramienta para los funcionarios y contratistas de Metrolínea S.A., se pretende otorgar una visión global de toda la entidad, familiarizando y actualizando conocimientos acerca de la estructura de la entidad, la cultura organizacional, Plan estratégico y las funciones que cumple.

Son un compendio de datos útiles para garantizar el buen desarrollo de las actividades laborales, con la eficiencia y ética requerida. Para la realización del presente programa se tomó como base la GUIA PARA IMPLEMENTAR LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, que tiene como objetivos:

- ❖ Dar a conocer la historia, cultura y otros aspectos generales que permitan al nuevo servidor público y al contratista acercarse a la cultura de Metrolínea S.A. con el fin de generar sentido de pertenencia.
- ❖ Instruir acerca de la misión, visión y políticas de la entidad y de las funciones de cada una de las dependencias al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ❖ Proporcionar un entrenamiento inicial a los servidores públicos y contratistas que se vinculan a Metrolínea S.A., para propiciar su integración a la Entidad y facilitar su desempeño de forma autónoma y eficiente.
- ❖ Establecer los lineamientos que permitan disponer las condiciones necesarias para la adaptación del nuevo servidor público a la Entidad, familiarizarlo con las responsabilidades y exigencias del cargo.
- ❖ Mantener actualizados a los servidores públicos y contratistas de la entidad, respecto a los cambios organizacionales y/o del entorno, que de cualquier forma afecten su estructura y funcionamiento.
- ❖ Evaluar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones de inducción y reinducción, por medio de encuestas y /o cuestionarios



## **7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

### **7.1 Administración del Talento Humano**

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los trabajadores durante su ingreso, permanencia y retiro en Metrolínea S.A.

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que Metrolínea S.A. cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus trabajadores.

El Profesional Universitario I Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal y publica el Manual de Funciones para el control de sus trabajadores.

### **7.2 Estructura del Plan Estratégico del Talento Humano**

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los trabajadores de Metrolínea S.A. y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo del Talento Humano. Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos adoptados por Metrolínea S.A.:

- Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC
- Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos Incentivos y Reconocimientos
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Retiro Desvinculación asistida
- Conocimiento Institucional
- Gestión del Conocimiento
- Clima organizacional y transformación cultural
- Gestión del cambio
- Política de integridad
- Nómina
- Retiro

#### **7.2.1 Plan Institucional de formación y Capacitación PIC**

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los trabajadores de Metrolínea, promoviendo el desarrollo integral, personal que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos de la entidad.

#### **7.2.2 Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos**

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de Metrolínea y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral,

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 la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.

#### 7.2.3 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con base en los diferentes resultados obtenidos de los exámenes periódicos, encuestas y herramientas para evaluar la percepción de los trabajadores del ambiente y entorno laboral, así como las recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

#### 7.2.4 Retiro Desvinculación Asistida

Los programas de preparación para la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permita tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

#### 7.2.5 Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los funcionarios de la entidad.

#### 7.2.6 Gestión del conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional.

Las acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente.

#### 7.2.7 Clima organizacional y transformación cultural

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación. Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

#### 7.2.8 Gestión del cambio

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

#### 7.2.9 Política de integridad

La dependencia de Secretaria General a través del talento humano será el encargado del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, adoptado por Metrolínea S.A.

#### 7.2.10 Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

#### 7.2.11 Retiro

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

Por lo mismo se crea un programa dirigido a los funcionarios de planta que están en etapa de pre pensión, con el objetivo de prepararlos para el retiro. Dentro de este programa se incluyen diferentes temáticas de interés:

- ✓ Asesoría jurídica
- ✓ Asesoría proyecto de vida
- ✓ Asesoría de salud y nutrición
- ✓ Emprendimiento
- ✓ Administración del tiempo, entre otros

### **7.3 Seguimiento**

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes y adoptados mediante actos administrativos con su respectivo anexo.

### **7.4 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano**

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las actividades y/o acciones en cada uno de los planes adoptados por Metrolínea y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG.

El área de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se



articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas. A continuación, se podrá observar los planes y procesos relacionados en el plan estratégico, clasificados por las rutas de creación de valor:

- ✓ Ruta de la felicidad
- ✓ Ruta del Crecimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la calidad
- ✓ Ruta del Análisis de Datos.

**7.5 Articulación de la estructura con las rutas de valor**

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Metrolínea, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

DIMENSIONES - MIPG	
<b>D1</b>	Talento Humano
<b>D2</b>	Direccionamiento y Planeación
<b>D3</b>	Gestión de valores para resultados
<b>D4</b>	Evaluación de resultados
<b>D5</b>	Información y comunicación
<b>D6</b>	Gestión del conocimiento
<b>D7</b>	Control Interno

Por consiguiente, la siguiente matriz describe actividades a desarrollar desde Gestión de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PUIH	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES				
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FISICO	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.

La Felicidad nos hace productivos	a los servidores, contratistas y pasantes.					
	Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	y
	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Metrolínea (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	y
	Realizar actividades de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	y
Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.	y
	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	y
	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas	Y
	Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	y
	Gestionar la modalidad suplementaria de Trabajo en Casa y horario flexible.	Planeación	D3	SGSST/ Bienestar	Servidores	
	Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores	
Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores	
	Socializar el Programa Servimos.					
	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores	
Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.	y
	Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes	

		del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.				
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la información de Caracterización de la Planta de Metrolínea S.A.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de inducción y participación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores

		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	Servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Desarrollo	D4	Talento Humano	Servidores
		Enviar oportunamente las circulares para postulación a los cargos vacantes	Ingreso	D2, D7	Talento Humano	Servidores
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	Servidores

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores
Conociendo el talento		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Talento Humano	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores contratistas y

## 8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que las estrategias que hacen parte de este Plan Estratégico de Talento Humano están enmarcadas en una evaluación específica, la cual a través del Profesional Universitario I Talento Humano se llevara a cabo el control y monitoreo según los cronogramas establecidos para cada Plan Institucional, con el fin de evaluar la eficiencia, eficacia y cumplimiento de los mismos.

## 9. RECURSOS.

Para la ejecución del **PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE METROLINEA S.A.**, la entidad dispone dentro del Presupuesto 2024 las partidas asignadas a los Planes Institucionales de Bienestar, Capacitación y Seguridad y salud en el trabajo, igualmente la entidad gestionará con la Caja de Compensación y La Administradora de Riesgos Labores, la realización de actividades compartidas que permitan la optimización de recursos.



**JHAIR ANDRES MANRIQUE BAUTISTA**  
**GERENTE**

Proyectó: Luz Marina Peña Quitán / PUI Talento Humano  
Revisó: Fabricio López Barón / Secretario General