

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO - 2023

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.

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

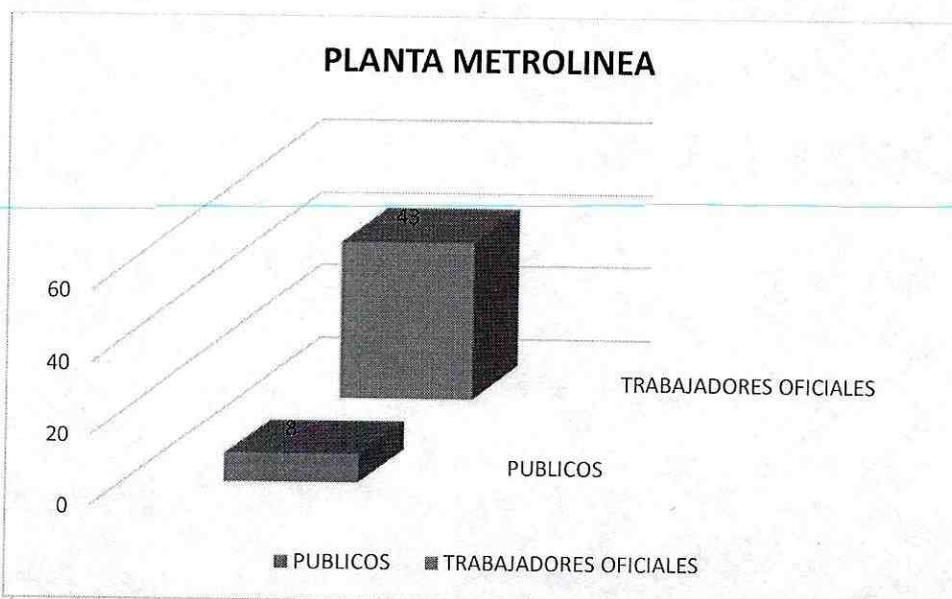
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento, a través del Programa Institucional de Formación y Capacitación.
- Propiciar 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 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 2023 se inicia con un total de 6 cargos vacantes, es decir se cuenta con un total de 45 servidores públicos.



NIVEL JERARQUICO	PROPIEDAD	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO		
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	
TOTAL	8	
TRABAJADORES OFICIALES		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	10	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO II	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	13	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3	1
TECNICO OPERATIVO II	2	
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	
TOTAL	43	
PLANTA TOTAL	51	6
PLANTA CONTRATADA	45	

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

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. Esta información es exclusiva de Talento Humano y por lo mismo se compartirá únicamente con la Gerencia en el momento que lo requiera.

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 dos en el 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 prepensionados 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

RUTAS DE CREACION DE VALOR	ESPECIFICACIÓN	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p align="center">RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos</p>		<p>Plan de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos.</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan Institucional Formación y Capacitación</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entornos Físicos 	<p>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equilibrio de vida 	<p>Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salario Emocional 	<p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Felicidad nos hace productivos 	<p>Ruta para generar innovación con pasión.</p>	
<p align="center">RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento</p>		<p>Plan de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos</p> <p>Plan Institucional de Formación y Capacitación</p> <p>Código de Integridad y/o Política de Integridad</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderando Talento 	<p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura de Liderazgo 	<p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidores que saben lo que hacen 	<p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p>	
<p align="center">RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos</p>		<p>Plan de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos</p> <p>Plan Institucional de Formación y Capacitación</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Al servicio de los ciudadanos 	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.</p>	

RUTA DE LA CALIDAD			
La cultura de hacer las cosas bien			
<ul style="list-style-type: none"> La cultura de hacer las cosas bien 	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Plan de Bienestar Social, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos	
		Plan Institucional de Formación y Capacitación	
<ul style="list-style-type: none"> Cultura de la calidad y la integridad 	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	Código de Integridad y/o Política de Integridad	
		Nómina Trámites, certificaciones y Vinculación	
RUTA ANALISIS DE DATOS			
Conociendo el talento			
<ul style="list-style-type: none"> Conociendo el talento 	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos		Plan Institucional de Formación y Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> Entendiendo personas a través del uso de los datos 			Nómina Trámites y certificaciones
		Gestión de la Información (SIGEP)	

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 llevará 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 2023 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.


YOLIMA ESPINEL BLANCO
GERENTE

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