

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO - 2025

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, (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).

Actualmente, el Concejo Municipal de Bucaramanga mediante Acuerdo Municipal N°034 de noviembre 29 de 2024, Acuerda: Artículo 1º: Autoriza al alcalde de Bucaramanga para que, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, realice los procesos necesarios para la disolución y liquidación de la sociedad Metrolínea S.A., constituida previa autorización dada por el Concejo Municipal de Bucaramanga en el Acuerdo Municipal número 037 de 2002 y expida los actos que se requieran.

En atención a lo anterior la entidad a través del área de talento humano ejecutara la planeación estratégica del Talento Humano acorde a las condiciones que se presenten en el proceso respectivo de la entidad, atendido la disponibilidad de los recursos financieros y en el marco de las capacidades, conocimiento y ciclo de vida laboral de los funcionarios de la entidad.

2. OBJETIVO

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

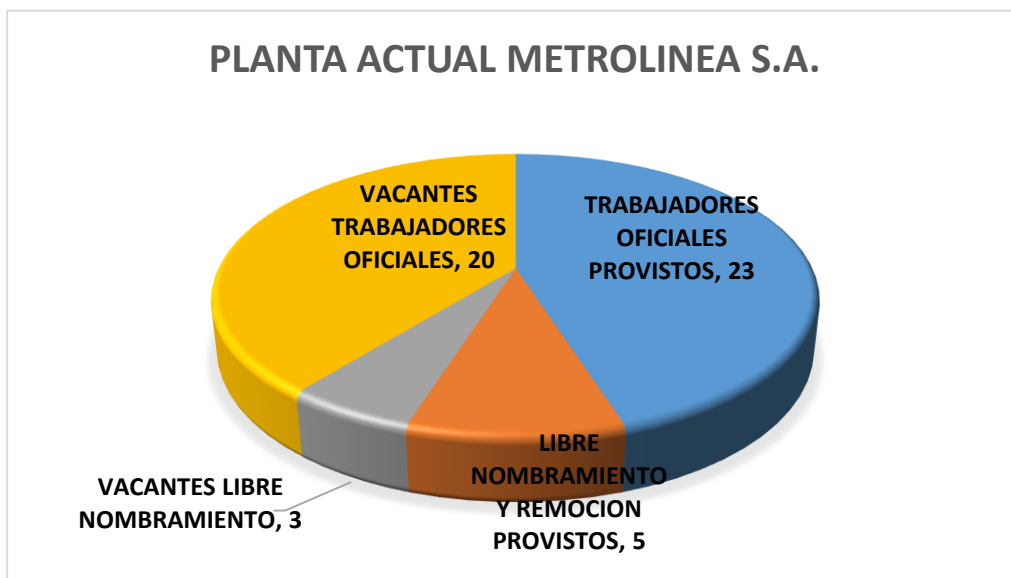
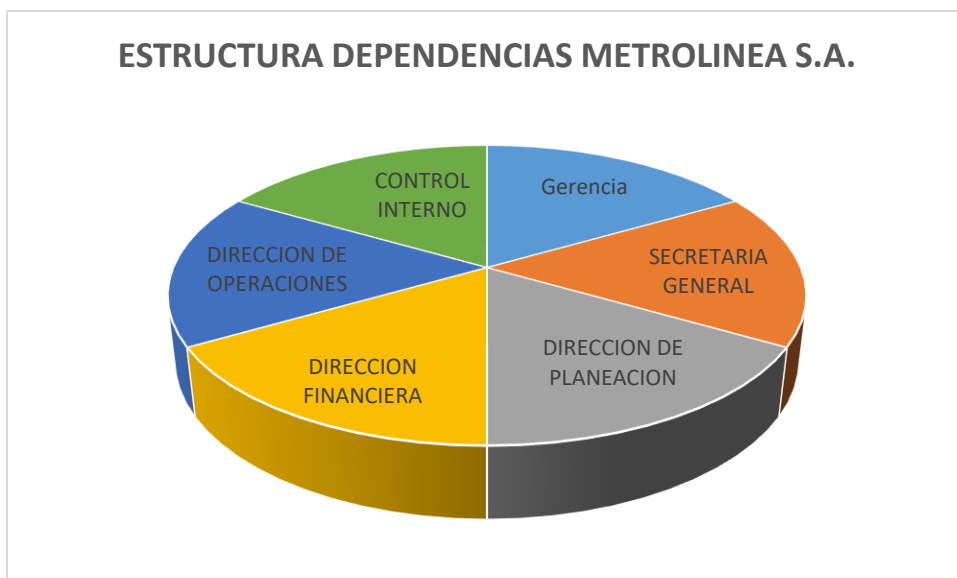
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento, a través del Programa Institucional de Formación y Capacitación.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, 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 oficiales y funcionarios públicos 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 una planta autorizada de 8 cargos de empleados públicos de los cuales 6 pertenecen al nivel directivo, 1 a nivel profesional y 1 a nivel asistencial; por parte de trabajadores oficiales está conformada por 43 cargos de trabajadores oficiales, para un total de planta de 51 funcionarios, para el 2025 se inicia con un total de 22 cargos vacantes, es decir se cuenta con un total de 29 servidores públicos.



NIVEL JERARQUICO	PROPIEDAD	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO		
GERENTE	1	0
SECRETARIO GENERAL	0	1
DIRECTOR OPERATIVO	1	0
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	0
DIRECTOR PLANEACION	1	0
JEFE OFICINA DE CONTROL	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	1
SECRETARIA EJECUTIVA	0	1
TOTAL	5	3

NIVEL JERARQUICO	PROPIEDAD	VACANTES
TRABAJADORES OFICIALES		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO II	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1	9	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	1	2
TECNICO OPERATIVO II	1	1
TECNICO OPERATIVO I	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	3
AUXILIAR OPERATIVO II	4	0
AUXILIAR OPERATIVO I	0	1
CONDUCTOR	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	0	1
MENSAJERO	1	0
TOTAL	23	20
PLANTA TOTAL	51	
PLANTA CONTRATADA	28	

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.

7. AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRETEGICA DE TALENTO HUMANO

Se adelantó el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano Metrolínea S.A. en 2024 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:
Puntaje Final: 85,4 sobre 100

Este resultado ubica la política de gestión estratégica de talento humano ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".

RESULTADOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
		- Ruta para generar innovación con pasión	86
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

8. 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
- Provisión del Recurso Humano

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

9.1 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 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.

9.2 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	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión de valores para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	PROCESO RELACIONADO PUIITH	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES			
RUTA DE LA FELICIDAD La Felicidad nos hace productivos	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	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Metrolínea (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar actividades de pausas activas.	Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	SGSST	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica.	Planeación/ Desarrollo	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Gestionar la modalidad suplementaria de Trabajo en Casa y horario flexible.	Planeación	SGSST/ Bienestar	Servidores
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Vinculación	Servidores
		Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	Bienestar	Servidores

	Salario emocional	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano	Retiro	Retiro	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	PIC	Servidores
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	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	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	PIC	Servidores
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	Bienestar	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
		Mantener actualizada la información de	Desarrollo	Vinculación	Servidores

		Caracterización de la Planta de Metrolínea S.A.			
	Servidores que saben lo que hacen	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de inducción y participación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	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	PIC	Servidores
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	PIC	Servidores
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	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	Talento Humano
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Nómina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
La cultura de hacer las cosas bien		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración	Desarrollo	Talento Humano	Servidores

		de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento			
		Enviar oportunamente las circulares para postulación a los cargos vacantes	Ingreso	Talento Humano	Servidores
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	SIGEP	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Talento Humano	Desarrollo	Talento Humano	Servidores y contratistas

9.3 PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025

9.3.1 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.

Ante la actual situación de la entidad Metrolínea S.A., dada por el Concejo Municipal de Bucaramanga mediante Acuerdo Municipal N°034 de noviembre 29

de 2024, Acuerda: *Artículo 1º: Autoriza al alcalde de Bucaramanga para que, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, realice los procesos necesarios para la disolución y liquidación de la sociedad Metrolínea S.A., constituida previa autorización dada por el Concejo Municipal de Bucaramanga en el Acuerdo Municipal número 037 de 2002 y expida los actos que se requieran.*

En atención a lo anterior desde el área de Talento Humano se ejecutarán los procesos necesarios acordes a las instrucciones que imparta el ordenador del gasto que para el caso es el Gerente de Metrolínea S.A., frente al plan de vacantes de la entidad o el proceso de retiro de los funcionarios de acuerdo con la actual planta de personal provista y autorizada para Metrolínea S.A.

PLANTA AUTORIZADA		
CARGOS EN PLANTA	AUTORIZADOS	
CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO	8	
TRABAJADORES OFICIALES	43	
TOTAL	51	
ACTUALMENTE		VACANTES
DIRECTIVOS LNYR	5	
VACANTES D LNR		1
PROFESIONAL LNR	1	
VACANTES P LNR		1
TRABAJADORES OFICIALES	23	
VACANTES T.O.		20
TOTAL	29	22

9.3.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Con el fin de prever las vacancias definitivas que se puedan generar durante la vigencia 2025, de acuerdo con la información estadística de la planta de personal, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Terminación de común acuerdo entre las partes
- Cumplimiento y aplicación del plazo presuntivo del contrato a término indefinido de trabajadores oficiales.
- Terminación del contrato de manera voluntaria por parte del trabajador oficial
- Terminación de manera unilateral
- 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, 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, lo anterior teniendo en cuenta la situación actual de la entidad frente al proceso autorizado por el Concejo Municipal de Bucaramanga de disolución y liquidación de la Sociedad Metrolínea S.A..

9.3.3 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

9.3.4 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.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2025 el PIC estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

EJE TEMATICO	DESCRIPCION
Probabilidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Estas actividades se desarrollarán a través del apoyo de entidades públicas y privadas que aporten al desarrollo del conocimiento de los servidores públicos.

9.3.5 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.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- ❖ Actividades Pre pensionados
- ❖ Estrategia Salario Emocional
- ❖ Actividades Convivencia Institucional:
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- ❖ Estrategia de recreación y deportes
- ❖ Programa entorno laboral saludable
- ❖ Actividades socio – culturales
- ❖ Programa de reconocimiento e incentivos

9.3.6 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.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos a no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

9.3.7 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.

9.3.8 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.

9.3.9 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.

9.3.10 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.

9.3.11 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.

9.3.12 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.

9.3.13 Retiro

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-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

10. 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.

11. RECURSOS.

Para la ejecución del **PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE METROLINEA S.A.**, la entidad dispone dentro del Presupuesto 2025 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.


EMIRO JOSE CASTRO MEZA
GÉRENTE

Proyectó: Luz Marina Peña Quitián / PUI Talento Humano 