

**FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES  
NACIONALES DE COLOMBIA**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH  
2025**

**SECRETARIA GENERAL  
GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO**

**ENERO DE 2025**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CONTEXTO .....</b>	<b>4</b>
Referentes orientadores.....	4
Misión del FPS-FNC.....	5
Visión del FPS-FNC .....	5
Objetivos estratégicos del FPS- FNC.....	5
Normatividad asociada.....	6
<b>INFORMACIÓN DE BASE .....</b>	<b>6</b>
Planta de personal .....	6
Decretos planta de personal de la entidad .....	6
Recursos asignados.....	7
Sistemas de información .....	9
<b>SIGEP II .....</b>	<b>9</b>
Sistema Administrativo y Financiero XENCO- SAFIX.....	9
Riesgos .....	9
Caracterización del talento humano .....	10
Manual de funciones .....	11
<b>DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>11</b>
Necesidades de capacitación.....	11
Necesidades de bienestar.....	13
Medición del Clima Organizacional .....	14
Medición de Riesgo Psicosocial .....	15
Resultados FURAG .....	16
<b>DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....</b>	<b>17</b>
Alcance.....	17
Política del Sistema Integrado de Gestión .....	17
Objetivo general .....	18
Objetivos específicos.....	18
Valores Código de Integridad FPS- FNC .....	18
Prioridades identificadas en el diagnóstico .....	19
<b>PLANES TEMÁTICOS .....</b>	<b>19</b>
Plan de Bienestar Social y Laboral e Incentivos.....	19
Plan Institucional de Capacitación.....	20
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	20
<b>TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR.....</b>	<b>21</b>
Inducción y Reinducción.....	21
Plan de Acción del Código de Integridad .....	21
Evaluación del Desempeño.....	22
Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento.....	23
Plan anual de vacantes y previsión de empleos.....	23
Formalización del empleo y rediseño institucional .....	24
Manual de Funciones .....	24
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>MEJORAMIENTO CONTINUO.....</b>	<b>25</b>

## INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica del Talento Humano constituye una herramienta mediante la cual se pretende organizar y dinamizar la gestión del talento humano, con el fin de fortalecer los planes y acciones que se desarrollan en las entidades públicas, enfrentando retos que propician la mejora continua, obligando a que las estrategias establecidas estén en constante actualización para responder eficazmente a las necesidades de la entidad y de los servidores. Esta planeación permite establecer actividades concretas y medibles en el tiempo para el logro de los objetivos propuestos.

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia FPS FNC, como entidad pública, requiere un enfoque estratégico en la gestión de su talento humano para contribuir desde este proceso de apoyo en la consecución de los objetivos institucionales y contribuir al cumplimiento de la misión y visión de la entidad; en ese sentido el Plan Estratégico del Talento Humano PETH para la vigencia 2025 se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo PND 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida, al igual que con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS a 2030, a la normatividad asociada, al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente en lo relacionado con la Dimensión Talento Humano, a los objetivos estratégicos y la política del Sistema Integrado de Gestión y la caracterización del proceso Gestión de Talento Humano.

Para el año 2025, el énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público, promoviendo la acogida, fortalecimiento de competencias y habilidades, oportunidades de crecimiento y desarrollo, reconocimiento, equilibrio entre vida laboral y personal y desvinculación laboral asistida; no solo se pretende aumentar la motivación, contribuir a la fidelización y el compromiso de los servidores, sino también aportar a la mejora continua de la productividad, la apropiación de los valores del código de integridad y el bienestar de nuestro talento humano, como el activo más importante con el que cuenta la entidad.

Es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales, por lo que se fomentará el autocuidado y se velará por atender las necesidades y expectativas de los servidores públicos y sus familias dentro del alcance y el marco de la normatividad y lineamientos de talento humano.

Considerando la importancia del mérito en la incorporación de nuevos servidores públicos se continuará posesionando a quienes aún se encuentran pendientes -de acuerdo a uso de lista de elegibles y solicitud de prórroga para algunas OPEC- del concurso de méritos entidades de orden nacional 2020-2 realizado a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y se dará continuidad a las fases de alistamiento y diagnóstico iniciadas en 2024 para el proceso de formalización del empleo y rediseño institucional, con el fin de avanzar a las siguientes fases (diseño de la propuesta y presentación del estudio técnico).

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH constituye un instrumento que permite alinear la planeación estratégica del recurso humano con la planeación institucional y en este se recopila y estudia la información estratégica básica del entorno de la propia organización, teniendo en cuenta los cambios organizacionales; mediante este se busca dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 15 literal a) que establece que son funciones específicas de las unidades de personal elaborar los planes estratégicos de recursos humanos en las entidades, así mismo en el artículo 17 señala que las unidades de

personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Adicionalmente, mediante la implementación de herramientas de diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, se busca identificar y fortalecer aspectos susceptibles de mejorar. En armonía con lo anterior resulta importante estar alineado con las metodologías de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, que promueven el monitoreo a través de indicadores de gestión, objetivos estratégicos, plan de acción, entre otros que conllevan a formular y desarrollar acciones y estrategias que contribuyan al logro de las metas y objetivos de la entidad, al logro del propósito misional y al logro de los objetivos del Proceso GTH.

## **CONTEXTO**

### **Referentes orientadores**

- Con respecto al PND se apuesta a aportar al crecimiento sostenible y competitividad contribuyendo a mejorar la productividad y competitividad de la entidad, a través de la gestión del talento humano; en cuanto a educación y competencias para la vida El PETH se enfoca en fortalecer y desarrollar -a través del Plan Institucional de Capacitación PIC y Plan de Bienestar Social y Laboral- competencias y habilidades en los servidores públicos para mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos de la entidad; con respecto a salud y bienestar es necesario considerar la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo SST como una de las prioridades que le apunta a calidad de vida y productividad de los servidores de la entidad.
- Los ODS a los que especialmente se dirige el PETH del FPS FNC en el 2025 son el ODS 3 Salud y Bienestar; ODS 4 Educación de calidad, contribuyendo a desarrollar competencias y habilidades en los servidores para favorecer el mejoramiento de su desempeño y contribuir al logro de los objetivos de la entidad; ODS 5 Igualdad de género; ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 10 Reducción de las desigualdades, estos dos últimos objetivos promoviendo la diversidad y la inclusión.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Dimensión y Política Talento Humano. El PETH surge a partir de los lineamientos establecidos por el MIPG, que contempla la inducción de personal, identificación de necesidades y diagnóstico, capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos e incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, desvinculación asistida, entre otros planteados para la administración pública.
- Plan Estratégico Institucional (PEI) del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales, aunque solo uno de los objetivos estratégicos le apunta directamente al proceso GTH, son 3 las estrategias incluidas en el Plan Estratégico Institucional dirigidas a desvinculación y transferencia de conocimientos; formalización del empleo y rediseño institucional; y a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Caracterización del Proceso Gestión de Talento Humano APGTHGTHFC01, que describe el objetivo, alcance, proveedor, entradas, actividades, salidas y cliente de acuerdo al Ciclo PHVA.

### **Misión del FPS-FNC**

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia como establecimiento público del orden Nacional, adaptado en salud y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, reconoce, organiza y administra prestaciones económicas legales y convencionales y los servicios de salud a los ex trabajadores, pensionados y beneficiarios de las liquidadas empresas Ferrocarriles Nacionales de Colombia y Puertos de Colombia respectivamente, brindando servicios integrales con calidad, oportunidad y transparencia, en cumplimiento de la normatividad legal vigente

### **Visión del FPS-FNC**

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, será reconocido en el 2033, por el Estado Colombiano por haber logrado la acreditación en la atención integral en salud a los afiliados, contribuyendo con la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y Gestor de Pasivos de la Nación brindando un servicio con mayor calidad, oportunidad y eficiencia contribuyendo con las políticas de gestión pública, para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

### **Objetivos estratégicos del FPS- FNC**

A continuación, se relacionan los objetivos estratégicos institucionales, entre los que se identifica que desde el PETH se tiene relación directa con el objetivo 8.

OBJ1: Garantizar la efectiva organización y administración de los servicios de salud para asegurar una prestación óptima a nuestros usuarios, a través de asistencias técnicas a los prestadores de servicios de salud, y del seguimiento a los indicadores de resultado seleccionados en las rutas de atención integral en salud (RIAS) y los grupos de riesgo priorizados desde la vigencia 2024 hasta la vigencia 2026.

OBJ2: Garantizar la administración, reconocimiento y pago eficiente de prestaciones económicas mediante una gestión oportuna y ordenada, a través de la atención del 100% de las solicitudes de reconocimientos que cumplen los requisitos establecidos en la normatividad, y de la implementación de los trámites en línea.

OBJ3: Fortalecer y mantener el SIG -FPS en el marco del MIPG, para mejorar los resultados de Medición del Desempeño Institucional a 95 puntos; a través del cumplimiento de las políticas de desarrollo administrativo.

OBJ4: Fortalecer y modernizar los sistemas de información del FPS FNC, para asegurar la operación efectiva y una retroalimentación constante con sus usuarios y ciudadanos desde la vigencia 2023 hasta la vigencia 2026.

OBJ5: Fortalecer la administración de los bienes de la entidad y la óptima gestión de los recursos financieros durante el cuatrienio 2023-2026

OBJ6: Fomentar la mejora de la calidad de los servicios de salud ofrecidos por el FPS FNC, a través de la implementación del Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad PAMEC.

OBJ7: Reducir los impactos ambientales significativos derivados de los aspectos ambientales de la operación del FPS FNC, mediante prácticas sostenibles, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente para los periodos 2024 y 2026, mediante la gestión de residuos, consumo de agua y energía.

OBJ8: Reducir la tasa de incidentes y accidentes laborales mediante la implementación efectiva del Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la prevención de lesiones y enfermedades laborales, y fomentando la participación activa de los trabajadores del FPS FNC.

### **Normatividad asociada**

- Ley 1960 de 2019 (modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones)
- Ley 909 de 2004 (expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones)
- Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único)
- Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026)
- Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado)
- Decreto 1800 de 2019 (adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo)
- Decreto 612 de 2018 (se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado)
- Decreto 815 de 2018 (modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos)
- Decreto 1499 de 2017 (Gestión del Empleo Público)
- Decreto 1083 de 2015 (Reglamentario del Sector de Función Pública)
- Decreto 199 de 2024 (Plan de Austeridad del Gasto 2024) y posteriormente el que lo reemplace
- Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)
- Acuerdo 617 de 2018 (establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba)
- Resolución 312 de 2019 (Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST)
- Circular externa 100-001 de 2024.

### **INFORMACIÓN DE BASE**

#### **Planta de personal**

#### **Decretos planta de personal de la entidad**

- Decreto 963 del 27 de mayo de 1998: Por el cual se aprueba el Acuerdo No. 002 de marzo 5 de 1998, por medio del cual se establece la Planta de Personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.

- Decreto 1835 de septiembre 16 de 1999, Por el cual se suprime un cargo vacante en la planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia y se modifica el Decreto 963 de 1998.
- Decreto 3969 del 14 de octubre de 2008: Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia; así:

Denominación del empleo	Código	Grado	Número de cargos
<b>Director general</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>1</b>
Profesional especializado	2028	16	1
Secretario ejecutivo	4210	23	1
Conductor mecánico	4103	17	1
<b>Planta Global</b>			
Secretario general	37	14	1
Subdirector general	40	14	2
Jefe de oficina	1045	8	2
Profesional especializado	2028	18	4
Médico especialista	2120	17	5
Profesional especializado	2028	15	1
Profesional especializado	2028	14	4
Analista de sistemas	3003	17	2
Técnico administrativo	3124	16	10
Secretario ejecutivo	4210	23	7
Secretario ejecutivo	4210	22	6
Secretario ejecutivo	4210	20	4
Auxiliar administrativo	4044	20	11
Conductor mecánico	4103	17	3
Auxiliar de servicios generales	4064	13	6
<b>Total</b>			<b>72</b>

### Recursos asignados

Los recursos asociados a la implementación del plan estratégico del Talento Humano, están sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional de la Entidad.

A la fecha, de acuerdo a proyecto de Resoluciones de desagregación de presupuesto se tendrían inicialmente los siguientes recursos asignados para la presente vigencia, libre de afectación, así:

Incentivos EDL y Equipos de Trabajo					
UEJ	Rubro	Fuente	Rec	Descripción	Apr. vigente
19-14-01	A-02-02-02-009-007	Nación	10	Otros servicios	\$ 8.034.000,00
19-14-01	A-02-02-02-009-007	Propios	20	Otros servicios	\$ 7.725.000,00
19-14-02	A-02-02-02-009-007	Nación	10	Otros servicios	\$ 9.343.374,00
<b>Total</b>					<b>\$ 25.102.374,00</b>

Exámenes Médicos y Área Protegida					
UEJ	Rubro	Fuente	REC	Descripción	Apr. vigente
19-14-01	A-02-02-02-009-003	Nación	10	Servicios para el cuidado de la salud humana y servicios sociales	\$ 17.142.000,00
19-14-01	A-02-02-02-009-003	Propios	20	Servicios para el cuidado de la salud humana y servicios sociales	\$ 5.150.000,00
19-14-02	A-02-02-02-009-003	Nación	10	Servicios para el cuidado de la salud humana y servicios sociales	\$ 8.887.000,00
<b>Total</b>					<b>\$ 31.179.000,00</b>

Plan de Bienestar Social y Laboral e Incentivos					
UEJ	Rubro	Fuente	REC	Descripción	Apr. vigente
19-14-01	A-02-02-02-009-006	Nación	10	Servicios recreativos, culturales y deportivos	\$ 55.693.000,00
19-14-01	A-02-02-02-009-006	Propios	20	Servicios recreativos, culturales y deportivos	\$ 7.087.000,00
19-14-02	A-02-02-02-009-006	Nación	10	Servicios recreativos, culturales y deportivos	\$ 44.999.000,00
<b>Total</b>					<b>\$ 107.779.000,00</b>

Plan Institucional de Capacitación					
UEJ	Rubro	Fuente	REC	Descripción	Apr. vigente
19-14-02	A-02-02-02-009-002	Nación	10	Servicios de educación	\$ 30.000.000,00
19-14-01	A-02-02-02-009-002	Propios	20	Servicios de educación	\$ 41.200.000,00
<b>Total</b>					<b>\$ 71.200.000,00</b>

## Sistemas de información

### SIGEP II

Este sistema consolida la información relacionada con la administración del talento humano al servicio de las organizaciones públicas: datos de hojas de vida, declaración de bienes y rentas, y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar el personal vinculado, tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, e incluye módulos que permiten consultar las vinculaciones y desvinculaciones de personal de planta.

Desde el Proceso de Gestión de Talento Humano del FPS-FNC, se gestiona la información en el SIGEP II de los servidores públicos vinculados a la entidad, se verifica el porcentaje de servidores públicos con hojas de vida y vinculación al SIGEP II, realizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad inmediata de la planta de personal de la entidad, así como la realidad al día de los contratos de prestación de servicios de la entidad, que es responsabilidad de la Secretaría General- Proceso Contratación. El monitoreo y seguimiento del SIGEP II, se realiza de manera periódica con el fin de verificar la información cargada.

### Sistema Administrativo y Financiero XENCO- SAFIX

Herramienta que permite la liquidación y administración de la nómina con el registro de novedades que se presentan y la generación de informes requeridos al respecto en el proceso GTH.

Adicionalmente la entidad cuenta con la página web, la intranet y el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión SIG, en donde reposan procedimientos, planes, formatos y otros documentos de la entidad y específicamente del Proceso Gestión de Talento Humano.

## Riesgos

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EL RIESGO SE MATERIALIZÓ	CAUSAS		CONSECUENCIAS	ANÁLISIS			ACTIVIDADES DE CONTROL FRENTE A LA PROBABILIDAD
		INTERNAS	EXTERNAS		PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACIÓN	
Posibilidad de afectación reputacional por insatisfacción de los trabajadores y extrabajadores del FPS-FNC debido a la Inoportunidad en la entrega de la certificación electrónica de tiempos laborados y certificación de funciones.	NO	INTERNAS	EXTERNAS	Inoportunidad en la entrega de la información	Media 60%	Moderado 60%	Moderada	Verificar de manera permanente las Historias Laborales de los funcionarios en la medida que se generen los documentos, con el fin de disponer de la información de forma organizada y en tiempo real.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Historias laborales desactualizadas.</li> <li>Desconocimiento frente a la generación de la certificación laboral y con funciones</li> </ul>	N.A.	Sanciones disciplinarias  En caso de encontrarse o detectarse alguna falencia en los pagos realizados, la entidad debe incurrir en el pago y reconocimiento de intereses moratorios  Afectación de la Imagen Institucional				
Posibilidad de afectación económica por sanciones legales debido al incumplimiento de los objetivos del Sistema	NO	Incumplimiento del Plan Institucional y los programas del SGSST	N.A.	Impacto económico por sanciones legales	Alto 80%	Alto 80%	Alto	Verificar los formatos SST  Divulgar las políticas, procedimientos y lineamientos que tiene implementado el FPS-FNC

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su mantenimiento en el FPS-FNC.		Falta de seguimiento al Plan Institucional y a los programas del SGSST  Falta de toma de conciencia del personal, frente a los riesgos y requisitos en materia de SST definidos por el FPS-FNC.						respecto al SGSST.
--	--	---	--	--	--	--	--	--------------------

Los riesgos del proceso GTH se encuentran en proceso de actualización, planteando a partir de 2025 los siguientes, que se encuentran a espera de ser abordados en la agenda y, de ser el caso aprobados en Comité de Gestión y Desempeño:

RIESGO	CONTROLES
Posibilidad de afectación económica por sanciones legales debido a incumplimiento de la normatividad (especialmente Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019) que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su mantenimiento en el FPS-FNC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo que se base en los requisitos reglamentarios y en la evaluación y valoración de riesgos.</li> <li>Divulgar la política y lineamientos de SGSST.</li> <li>Realizar seguimiento al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>
Posibilidad de afectación económica por pagos incorrectos en nómina, novedades de nómina y liquidación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentar en base de datos la verificación permanente de las acciones ejecutadas para la liquidación y pago de la nómina de funcionarios.</li> <li>Documentar y registrar en base de datos el control estadístico del costo mensual y anual de nómina de funcionarios, en cuanto a salarios, vacaciones, incapacidades y demás gastos que esta</li> </ul>

### Caracterización del talento humano

Al revisar la base de datos de la planta y las historias laborales se encuentra la siguiente información:

Rango de edades	Cantidad	Porcentaje	Mujeres	%Mujer	Hombres	%Hombre
Mayor o igual a 50 años	42	64,00%	25	59,52%	17	40,48%
Mayor o igual a 40 y menor a 50 años	16	24,00%	13	81,25%	3	18,75%
Mayor o igual a 30 y menor a 40 años	7	11,00%	2	28,57%	5	71,43%
Menor de 30 años	1	2,00%	0	0,00%	1	100,00%
<b>Totales</b>	<b>66</b>	<b>100,00%</b>	<b>40</b>	<b>60,61%</b>	<b>26</b>	<b>39,39%</b>

Se identifica que la mayor parte de la población tiene una edad igual o superior a los 50 años y que el porcentaje más alto son mujeres.

Estado civil	Cantidad	%
Casados o en unión libre	34	51,5%
Solteros	21	32%
Separados	10	15%
Viudo	1	1,5%
Total	66	100%

<b>Con hijos</b>	47	71%
<b>Sin hijos</b>	19	29%

De los 47 funcionarios que tienen hijos (un total de 87 hijos), 11 tienen hijos menores de 13 años, para un total 23 niños menores de 13 años.

### **Manual de funciones**

Se tiene en cuenta para el PETH el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal versión 22 aprobado mediante Resolución No. 0774 de 27 abril de 2023 o aquel que lo modifique o actualice.

## **DIAGNÓSTICO**

### **Necesidades de capacitación**

El Plan Institucional de Capacitación 2024 cumplió con la mayoría de sus objetivos, evidenciando un impacto positivo en el desempeño institucional y en la mejora continua de los servidores públicos. Aunque no todas las actividades planeadas se ejecutaron -se realizaron 50 de 53 proyectadas- por razones logísticas, la eficiencia y el valor generado fueron significativos en temas como la atención al ciudadano y manejo de TIC.

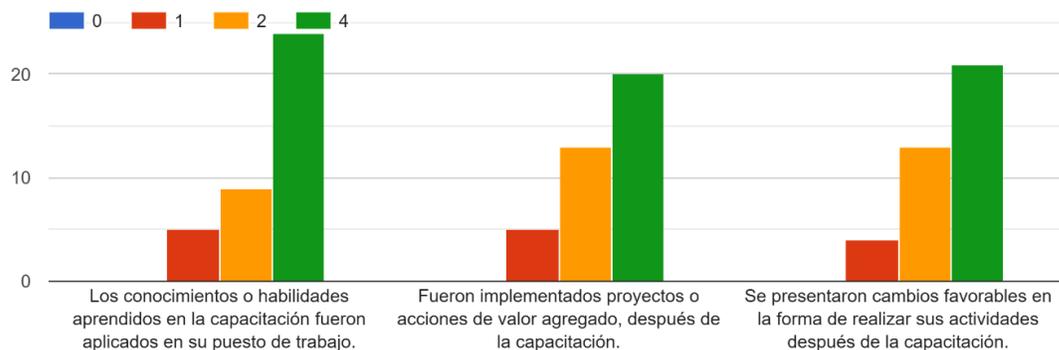
Para el presente diagnóstico e identificación de necesidades se tuvieron en cuenta los resultados de la Encuesta Evaluación e impacto de formación y capacitación, encontrando lo siguiente:

A modo de sugerencia, el personal vinculado a la entidad propone mejorar la distribución de las fechas en las que se realizan las capacitaciones y contemplar horarios más reducidos para las capacitaciones que fueron contratadas.

A continuación, se describen tanto los logros como aquellos puntos a seguir mejorando, con una mirada al futuro para un desarrollo sostenible del talento humano en la Entidad.

- Los participantes en su mayoría indicaron que los conocimientos y habilidades adquiridos durante las capacitaciones de la vigencia 2024 fueron implementados en sus puestos de trabajo, contribuyendo a mejorar la eficiencia y efectividad de sus actividades cotidianas.
- Se identificaron iniciativas derivadas de las capacitaciones que generan valor dentro de la institución. Estas acciones incluyen mejoras en procesos internos, optimización de recursos y propuestas que contribuyen al fortalecimiento del desempeño organizacional.
- La mayoría de los encuestados manifestó que, como resultado de las capacitaciones, experimentaron cambios positivos en la forma de ejecutar sus actividades, logrando mayor calidad, productividad y/o satisfacción en el cumplimiento de sus funciones.

#### I. PARA EL FUNCIONARIO



Adicional a lo anterior, el uso de plataformas virtuales e híbridas se consolidó como una estrategia de alcance inclusivo.

Se identificaron algunas oportunidades de mejora; una de ellas es la necesidad de optimizar la coordinación interinstitucional para garantizar que los procesos de capacitación se inicien a tiempo (durante el primer semestre del año), así como la importancia del seguimiento no solo a cifras de asistentes sino también haciendo el comparativo frente a lo proyectado, esta última cifra no contemplando la totalidad de la planta, sino siendo definida de acuerdo a cada temática.

Se identifica también la importancia de realizar una distribución espaciada entre las acciones de formación, de tal manera que no se crucen entre ellas; al igual que revisar si es necesario replantear la duración de las mismas ya que algunos funcionarios manifestaron que específicamente las capacitaciones contratadas fueron extensas; de igual forma es importante reforzar la socialización de la población objetivo para cada una de ellas y fortalecer el sistema de monitoreo.

De otra parte, a través de circular 202402100001484 se solicitó a los funcionarios la identificación necesidades

de capacitación mediante formulario destinado para tal fin. Este instrumento permitió recopilar información específica sobre las temáticas de interés y los requerimientos de formación tanto a nivel individual como colectiva, buscando asegurar que el plan de capacitación responda de manera efectiva a las prioridades identificadas.

El análisis reflejó que los servidores públicos requieren fortalecimiento en competencias técnicas, habilidades prácticas y conocimientos normativos relacionados con sus funciones específicas. Asimismo, se destacó la importancia de desarrollar acciones de formación que refuercen los principios organizacionales, las políticas institucionales y los valores éticos del servicio público.

Con base en el diagnóstico institucional realizado, se identificaron áreas prioritarias para el fortalecimiento de conocimientos y habilidades, que se describen en el apartado Planes temáticos del presente documento.

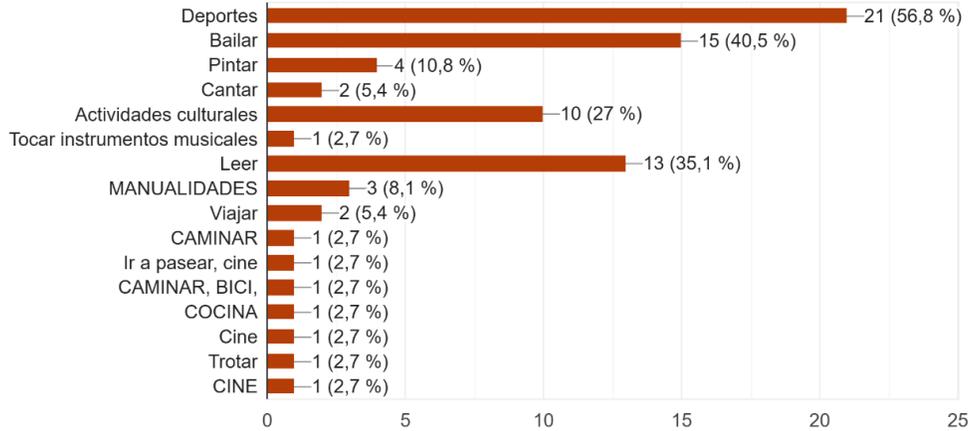
### **Necesidades de bienestar**

El plan de Bienestar Social en 2024 se desarrolló en su totalidad dando cumplimiento al 100% de las 17 macro actividades planeadas, conformadas a su vez por 72 actividades ejecutadas. De acuerdo a la Encuesta de satisfacción eventos plan de bienestar social y laboral, realizada en el periodo 2024-2, se logra evidenciar que el 83% de los participantes se sienten satisfechos con la forma en que se difundió el evento o la actividad planificada, que el 83% de los participantes se sienten satisfechos con la contribución de las actividades a su bienestar integral, que el 79% de los participantes se sienten satisfechos con el lugar utilizado y alimentos suministrados (cuando aplica) para las actividades, y por último, que el 86% los participantes se sienten satisfechos con las actividades realizadas para su bienestar.

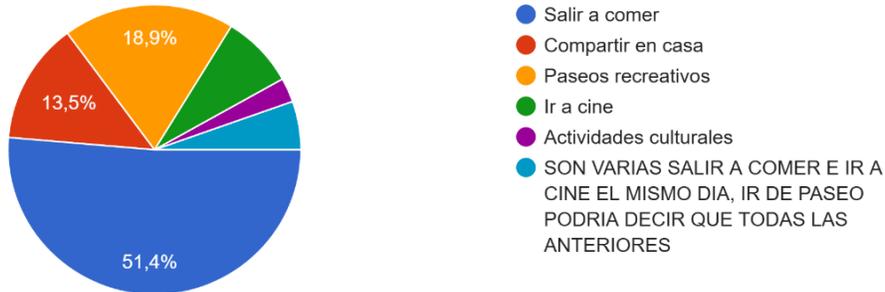
Así mismo, como sugerencias u observaciones, el personal vinculado a la entidad propone desarrollar más actividades que permitan la participación de los colaboradores de otras regionales. Además, se sugiere retomar la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa y continuar realizando actividades que promuevan la integración y el bienestar de los servidores.

De otra parte, en la Encuesta de Necesidades y Expectativas de bienestar social y laboral, realizada en el mes de diciembre de 2024, se encuentra que:

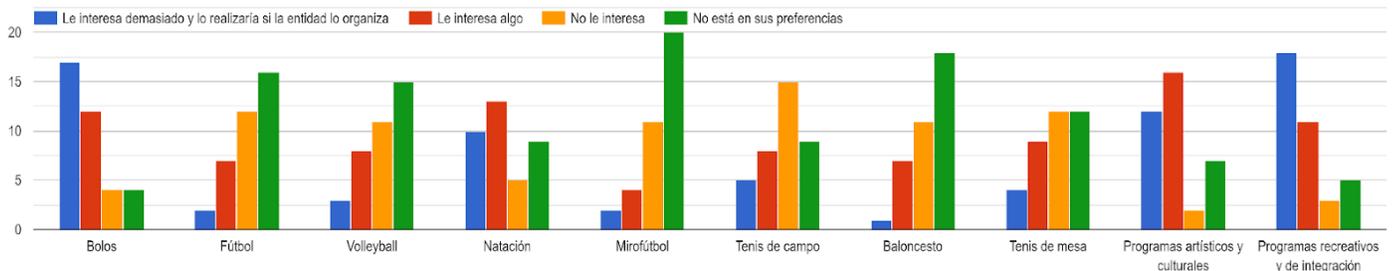
El personal vinculado a la entidad tiene dentro de sus pasatiempos actividades deportivas relacionadas con ciclismo y caminatas, culturales asociadas a actividades de cine, baile, lectura, entre otras.



En cuanto a las actividades familiares con mayor preferencia se identifican salir a comer, paseos recreativos, compartir en casa, entre otros.



Entre las actividades de mayor interés de funcionarios y familiares están jugar bolos, actividades artísticas y culturales, recreativas y de integración.



Por último, como sugerencia u observación, por parte de varios funcionarios se plantea realizar mayor reconocimiento a su trabajo y gestión.

### Medición del Clima Organizacional

La batería de clima organizacional fue aplicada del 27 de noviembre al 11 de diciembre del 2024 a 160 funcionarios y colaboradores de 210 proyectos, logrando una cobertura del 76,19% y se encontró que el

FPS-FNC está posicionada como una entidad con un clima organizacional propicio, donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, para lo cual es indispensable contar con el apoyo de todos y cada uno de los servidores, con el fin de fomentar una mejor percepción en aspectos como:

- Reconocimiento a los servidores que se destacan por su rendimiento, compromiso, disposición y cumplimiento de objetivos y buenos resultados laborales.
- Inspiración a los servidores por la integridad y profesionalismo de los directivos y jefes.
- Inducción y capacitación para el correcto desempeño de funciones.
- Valoración por parte de directivos y jefes frente a la importancia del trabajo para la entidad y los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.
- Rapidez y oportunidad en la consecución de la información que se requiere para la realización de las labores.
- Planeación, ejecución e información de los cambios a los servidores cuando se identifican nuevas necesidades.
- Asignación de tareas según perfil, capacidades y experiencia de los servidores

### **Medición de Riesgo Psicosocial**

El 06 de noviembre del 2024 (y otras fechas adicionales posteriores para regionales) se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Se contó con la participación de funcionarios de planta y contratistas de todas las sedes de la entidad, se esperaba la participación de 126 colaboradores, logrando la participación de 103 equivalentes al 81.7% de los cuales 54 son funcionarios de planta y 49 contratistas. Entre las recomendaciones más relevantes arrojadas en la medición del riesgo psicosocial se encuentran:

- Abordar el tema del manejo del estrés, manejo del tiempo, organización de tareas, prevención del consumo de sustancias psicoactivas y estilos de vida saludable ya sea medio de charlas, capacitaciones, entre otras.
- Incluir a los trabajadores en actividades de promoción y prevención de riesgo psicosocial.
- Promover espacios de autocuidado y psicoeducación en temas de gestión del estrés y bienestar integral.
- Ofrecer talleres abiertos a toda la entidad.
- Brindar orientación sobre servicios externos de bienestar.
- Revisar el proceso de selección de contratistas para reducir brechas entre el perfil requerido y las obligaciones del contrato.
- Mayor claridad en las obligaciones y expectativas del contrato de prestación de servicios.
- Diseño de política gerencial donde se evidencie el compromiso frente a prevención y gestión de riesgos psicosociales.
- Actualización de matriz de riesgo psicosocial de acuerdo a resultados de la medición.
- Mantener y mejorar los programas existentes asociados al bienestar y calidad de vida del servidor.
- Tener en cuenta las variables sociodemográficas para el diseño del plan de bienestar y medicina preventiva y del trabajo.
- Fortalecer el funcionamiento de los diferentes programas de gestión humana.
- Fortalecer acciones de prevención de la salud y prevención de conductas negativas.

- Desarrollar acciones tendientes al fortalecimiento de la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y la esperanza, promoviendo un estado mental más positivo entre los servidores.
- Fortalecer vínculos con actores externos para intervenir en las dimensiones extralaborales.

### Resultados FURAG

Con relación al Formulario único de Reportes y Avances de Gestión FURAG 2023 (último del que se tiene resultados a la fecha) la Dimensión de Talento Humano tiene un puntaje consolidado de 86,9% y las políticas Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad reflejan los siguientes resultados:

<b>POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano</b>	<b>01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano</b>	<b>02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano</b>	<b>03.Desarrollo del talento humano en la entidad</b>	<b>04.Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano</b>
	90,4	89,7	75,0	90,8

<b>POLÍTICA 2 Integridad</b>	<b>05.Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público</b>	<b>06.Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés</b>	<b>07.Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control</b>
	84,6	81,8	91,7

Fuente: Resultados Desempeño v2023 FURAG

<b>Índices detallados</b>	<b>Puntaje consultado</b>	<b>Promedio grupo par</b>
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	87,9
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	91,7	87,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	90,8	91,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	89,7	92,2
INTEGRIDAD: Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	82,8	80,9
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	81,8	83,8

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	75,0	84,3
---	------	------

Los resultados arrojan necesidades a ser tenidas en cuenta en la gestión del talento humano durante la vigencia 2025.

## DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

### Alcance

Inicia con la identificación de necesidades para la formulación de los planes para la gestión estratégica del talento humano conforme al ciclo de vida del servidor público (acogida, fortalecimiento de competencias y habilidades, oportunidades de crecimiento y desarrollo, reconocimiento, equilibrio entre vida laboral y personal y desvinculación laboral asistida), en el marco del principio de mérito en la provisión de los empleos, el fortalecimiento y desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos y reconocimiento, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones; termina con el seguimiento y la formulación y desarrollo de oportunidades de mejora

Aplica a la población del Fondo: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional y contratistas, según corresponda y de acuerdo con la normatividad establecida, en especial la Ley 1960 de 2019.

### Política del Sistema Integrado de Gestión

El Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia (FPS-FNC) dedicado a reconocer prestaciones económicas legales y convencionales a los extrabajadores, pensionados y beneficiarios de los extintos Ferrocarriles Nacionales de Colombia; así como a administrar los servicios de salud a los pensionados de los extintos Ferrocarriles Nacionales de Colombia y Puertos de Colombia.

Se compromete a:

- Gestionar todos los riesgos y oportunidades del Sistema Integrado de Gestión (SIG-MIPG). Controlando y eliminando los peligros identificados y reduciendo los riesgos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, generando medidas de intervención para el beneficio de todos los colaboradores de la entidad.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación identificando, controlando, y/o eliminando los impactos ambientales negativos generados en el desempeño de nuestras actividades por consumo de recursos naturales y generación de residuos.
- Conservar y asegurar el bienestar y promoción de la salud a todos sus colaboradores a través de la implementación del Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el desarrollo de actividades de promoción y prevención de lesiones y el deterioro de la salud, con el fin de minimizar las enfermedades laborales y evitar los accidentes de trabajo, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores.

- Proteger, conservar y asegurar los activos de información basados en una metodología de riesgos con el objeto de minimizar el nivel de exposición frente a amenazas internas o externas, que permita responder por la integridad, confidencialidad y la disponibilidad de la misma.
- Diseñar e implementar los mecanismos y herramientas para la gestión de los documentos internos y externos necesarios para el cumplimiento de la misión y visión institucional, con el fin de garantizar la integridad, autenticidad, veracidad y seguridad del manejo de toda la información institucional dirigida a la implementación de los instrumentos archivísticos y puestos a disposición de la ciudadanía, funcionarios y contratistas del FPS-FNC.

Cumpliendo los requisitos de nuestros grupos de valor, legales y técnicos aplicables de la entidad, en el marco de la mejora continua de los procesos a través de la implementación de herramientas de gestión.

### **Objetivo general**

Gestionar de manera estratégica e integral el desarrollo del Talento Humano, conforme a la normatividad definida para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos para lograr su desarrollo personal y laboral, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional (conforme a la caracterización del proceso).

### **Objetivos específicos**

1. Formular y desarrollar el Plan de Bienestar Social y Laboral e Incentivos, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y del clima laboral.
2. Contribuir al fortalecimiento de capacidades, conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, alineado con las necesidades y objetivos de la entidad.
3. Fortalecer la cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral, a través del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Actualizar la información de vacantes de la entidad conforme a las novedades que se presenten, planificando la provisión de empleos durante la vigencia, con la finalidad de anticipar y satisfacer las necesidades y asegurar la disponibilidad del talento, según las posibilidades existentes y de acuerdo a la planta con que cuenta la entidad.

### **Valores Código de Integridad FPS- FNC**

Según el documento APGTHGTHCE01 Código de Integridad, la Entidad adopta los valores del Código de Integridad del Servicio Público: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia y adiciona dos más, que hacen parte de la cultura de la Entidad: Pertenencia y Responsabilidad.



### **Prioridades identificadas en el diagnóstico**

Con respecto a capacitación las prioridades son: desarrollar menor cantidad de acciones de formación distribuidas en el transcurso del año, de forma que no se crucen y priorizar aquellas que resulten de mayor interés direccionadas según grupos de interés de acuerdo a las temáticas.

Con relación a bienestar, incentivos y relacionado con clima organizacional las prioridades son: realizar acciones adicionales de reconocimiento a la gestión, al igual que fortalecer la participación de directivos y jefes no solo en eventos sino en diferentes actividades como las de habilidades blandas; incluir nuevas actividades recreativas y culturales que no se venían realizando; realizar menor cantidad de eventos pequeños y así garantizar más recursos para eventos más grandes; y proporcionar beneficios que le aporten al equilibrio entre la vida laboral- personal como la implementación de teletrabajo y días/ tiempos de descanso no remunerado.

En cuanto a SST las prioridades son: tratamiento y cierre de hallazgos producto de auditorías; actualizar matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos; actualizar plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la medición de riesgo psicosocial las prioridades son: realizar talleres o capacitaciones dirigidas al manejo del estrés, del tiempo y de estilos de vida saludables; desarrollar acciones dirigidas a promover un estado mental más positivo y fortalecer vínculos con actores externos.

Con relación a la previsión de empleos las prioridades son: proveer los cargos pendientes por posesión producto del concurso de CNSC Nación 2- 2020; actualizar de manera permanente la información de la planta según las novedades que se presenten y de acuerdo a esta gestionar las posibilidades de encargo a que haya lugar; reportar las vacantes definitivas a la CNSC semestralmente, al igual que en SIMO cada vez que se requiera o se presente la novedad.

Con relación a formalización del empleo y rediseño institucional las prioridades son: finalizar las fases de alistamiento y diagnóstico iniciadas en 2024 y avanzar en las siguientes fases (diseño de la propuesta y presentación del estudio técnico).

## **PLANES TEMÁTICOS**

### **Plan de Bienestar Social y Laboral e Incentivos**

El objetivo del plan de Bienestar Social y Laboral e incentivos, es propiciar un ambiente de trabajo adecuado, a través del desarrollo de actividades orientadas a crear, mantener y contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales, su calidad de vida y de su familia y el desarrollo integral de los funcionarios; así como favorecer el incremento de niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro

de los objetivos del Fondo.

Para el desarrollo del Plan de Bienestar Social y Laboral e Incentivos, entre otros, se tienen en cuenta los resultados recolectados en la encuesta de necesidades y expectativas aplicada en diciembre del 2024, al igual que en la encuesta de satisfacción de las actividades realizadas y los recogidos a través de la medición de clima organizacional, según lo establecido en el Decreto 612 de 2018.

Adicional a lo anterior se tomó como punto de referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026, por lo cual se encuentra estructurado siguiendo los 5 ejes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): Equilibrio Psicosocial, Salud mental, Diversidad e inclusión, Transformación digital e Identidad y Vocación por el servicio; a partir de estos ejes se proyecta la realización de 16 macro actividades que se desglosan a su vez en una serie de actividades, con las que se busca dar respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores.

### **Plan Institucional de Capacitación**

Con el objetivo de impulsar el desarrollo integral de los servidores públicos del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, mediante la realización de acciones de formación que fomenten el aprendizaje continuo y efectivo en los ámbitos del Saber, Saber Hacer y Saber Ser, se formula el Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2025. Este objetivo se centra en fortalecer las competencias laborales, técnicas y personales, promoviendo la excelencia, la transparencia y el compromiso ético en el desempeño de sus funciones.

Para la formulación del PIC se partió de la identificación necesidades de capacitación a través del formulario destinado para tal fin que se abrió inicialmente del 19 al 23 de diciembre del 2024 y posteriormente del 14 al 17 de enero del 2025, permitiendo recopilar información específica sobre las temáticas de interés general e individual, priorizando aquellas temáticas más seleccionadas para la inclusión en el plan.

De igual manera, se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones de clima organizacional y de riesgo psicosocial y requerimientos de necesidades específicas hechos por algunas áreas y los resultados de la Encuesta APGTHGTHFO16 Evaluación Impacto de Formación y Capacitación 2024; todo lo anterior en el marco de los 6 ejes definidos a través de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de la Función Pública: Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; y Habilidades y competencias.

Adicional a las temáticas identificadas, el Plan Institucional de Capacitación de la entidad para el año 2025 recoge y consolida todas las capacitaciones a desarrollar tales como aquellas que se requieren en el Sistema de **Seguridad y Salud en el Trabajo** al igual que en el **Sistema de Gestión Ambiental** y las que se resultan necesarias según resultados de mediciones de clima organizacional y de riesgo psicosocial, desarrolladas a finales de la vigencia anterior, de tal forma que estas también forman parte integral del PIC.

### **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se define para el año 2025 con el fin identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, evitando la presentación de Accidentes de Trabajo y

Enfermedades Laborales; desarrollando acciones de sensibilización y de formación (que serán integradas que proporcionen elementos para el autocuidado, fundamental para mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad. Adicional a lo anterior, se proyecta realizar las acciones correspondientes, documentar e implementar planes, matrices y demás documentos, dirigidos al cumplimiento normativo.

El plan se establece teniendo en cuenta el informe de SST de 2024, las actividades pendientes o en proceso que quedaron de la anterior vigencia, los resultados de la medición de riesgo psicosocial también realizada finalizando el año 2024 y Resolución 312 de 2019, al igual que el Decreto 1572 de 2015.

## **TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR**

### **Inducción y Reinducción**

La Inducción y la reinducción se conciben como procesos de aprendizaje, que tiene como finalidad facilitar la adaptación e integración del nuevo trabajador sin importar su forma de ingreso a la Entidad y a su puesto de trabajo y para el caso de la reinducción se comprende como el proceso dirigido a actualizar al personal con relación a la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional, este último se debe realizar cuando la Entidad enfrente cambios significativos en sus procesos o cómo mínimo cada dos años.

Para la vigencia 2025 la entidad proyecta realizar el proceso de inducción de personal cada vez que se genere una vinculación a la planta del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, es decir, la inducción específica se inicia tan pronto como ingrese el servidor a la entidad y estará en cabeza del área a la que es asignado el funcionario; posteriormente se realizará la inducción general; para el caso de las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios se establece de carácter necesario la realización de una contextualización a la entidad.

Ambos casos, con el fin de promover un equipo de trabajo con un alto sentido de pertenencia y enfocar los esfuerzos hacia el cumplimiento de los requerimientos necesarios para la prestación de servicios de calidad y el mejoramiento continuo en el FPS- FNC.

Para el caso de la reinducción de conformidad con el Decreto-ley 1567 de 1998 y demás normas complementarias, no se tiene proyectada llevar a cabo durante la vigencia del 2025, teniendo en cuenta que la entidad realizó en el mes de septiembre del 2024 el proceso de re inducción; sin embargo en caso de presentarse la necesidad se realizará.

### **Plan de Acción del Código de Integridad**

El Plan de Acción del Código de Integridad para 2025 está basado en la Caja de Herramientas 2024 o la que la reemplace, propuesta por la Función Pública, teniendo en cuenta que los valores se encuentran asociados a la acción obedeciendo a las dinámicas cotidianas del servicio público, buscando facilitar que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial a través de espacios participativos para la divulgación, interiorización y fortalecimiento de los siete (7) valores institucionales.

Este plan se desarrolla de acuerdo al procedimiento: APGTHGTHPT34 - Adopción, socialización y seguimiento al Código de Integridad del FPS-FNC, que fue actualizado en el año 2024.

### **Evaluación del Desempeño**

Teniendo en cuenta lo contemplado en el art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual define la Evaluación del Desempeño Laboral, como una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

El Proceso de Gestión de Talento Humano tiene como responsabilidad velar por el correcto y oportuno diligenciamiento y uso de la herramienta EDL, al igual que promover la gestión de acuerdo al tipo de vinculación a la planta de la entidad.

En este sentido, se viene dando cumplimiento a lo contemplado en el Acuerdo 617 de 2018 y Decreto 815 de 2018, para funcionarios en período de prueba y en carrera administrativa; para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción (evaluación de desempeño laboral realizada a través de evaluación semestral y definitiva anual del 1 de febrero de cada período al 31 de enero del año siguiente) al igual que para los de nombramiento provisional (medición del rendimiento laboral a realizar de manera anual con corte semestral del 1 de enero al 31 de diciembre de cada vigencia) se procede de conformidad con los instrumentos internos acogidos y aprobados por la entidad.

En razón a lo mencionado, Gestión de Talento Humano, ejecutará las siguientes actividades de conformidad con las diferentes fases de la Evaluación del Desempeño Laboral, para el caso de funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba, así:

- Proyectar y socializar la Circular por medio de la cual, se solicita a los evaluados el cargue de las evidencias, al igual que la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral -esto último se requiere también a evaluadores- correspondiente al segundo semestre y definitiva de la vigencia anterior período 2024- 2025; también se solicita la concertación de los compromisos para el nuevo período 2025- 2026; esta actividad se llevará a cabo durante los primeros días del mes de febrero de la presente anualidad.
- Consolidar las evaluaciones correspondientes a la evaluación anual (sumatoria calificación compromisos laborales más compromisos comportamentales) y archivar en historia laboral.
- Proyectar y socializar a finales de julio la circular por medio de la cual se requiere el cargue de las evidencias y posterior evaluación del primer semestre período 2025- 2026 en la plataforma EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Proyectar y presentar informe de resultados evaluación del desempeño laboral.

En este mismo sentido, el Proceso Gestión de Talento Humano emitió y adoptó a través de Resolución Número 0648 del 31-05-2024 la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos - acuerdos de gestión, conforme al Artículo 10 del Decreto 1591 de 1989 y artículo 47 de la ley 909 de 2004, y para la presente vigencia se procederá conforme a la mencionada Resolución.

## Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento

El proceso de Gestión de Talento Humano, en su compromiso por seguir cumpliendo con los objetivos relacionados con la desvinculación laboral asistida, que tiene como objetivo principal preparar y brindar herramientas de afrontamiento socio-emocionales a los servidores públicos que se desvinculan por las distintas causales para la el retiro del servicio público y su adaptación a esta nueva etapa de la vida, promoviendo entre otras la reorientación de su proyecto de vida, administración e inversión financiera, ocupación del tiempo libre, promoción y prevención de salud e igualmente orientar posibles alternativas ocupacionales, y asegurar la transferencia del conocimiento al interior de la Entidad.

Al respecto, es importante precisar que el Procedimiento Desvinculación y/o Retiro de Personal de Planta, por medio del cual se establecen los lineamientos, actividades y responsables para dar cumplimiento a la gestión estratégica del talento humano relacionada con el proceso de desvinculación o retiro del personal de planta del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, se encuentra en proceso de actualización en la Oficina Asesora Planeación y Sistemas, para revisión técnica y posterior aprobación.

Para la presente vigencia, se proyecta desarrollar, las actividades tendientes a:

- Desarrollo de talleres dirigidos a pre- pensionados que proporcionen herramientas para la adaptación a su nueva etapa en su ciclo de vida /Transmisión de información y actividades lúdicas *outdoor*.
- Transferencia del conocimiento por parte del funcionario en etapa de desvinculación y/o retiro a quienes continuarán realizando las labores.
- Generación de espacios institucionales para el reconocimiento a la labor previa al retiro, de la mano de la actualización del procedimiento Entrega de cargos, que fue aprobado en la vigencia 2024.
- Realización de las entrevistas de retiro para acompañar al funcionario en su proceso de retiro, así como para conocer la percepción de la marca empleadora.

## Plan anual de vacantes y previsión de empleos

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la entidad guió sus acciones a través del Proceso Gestión de Talento Humano y realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO de la CNSC con veintidós (22) vacantes, en las modalidades de ascenso y abierto, identificado como Proceso de Selección No. 1527 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2".

En consecuencia, durante la vigencia 2023 y 2024, se dio cumplimiento a la conformación de listas de elegibles, posesiones e inicios de período de prueba, llevando a cabo el ingreso a los cargos de carrera y en ascenso, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fija la ley para determinar los méritos y calidad de los aspirantes que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombrados en un cargo público.

En la vigencia 2025 se tiene proyectado en la presente vigencia continuar con el proceso de suplir aquellos cargos que aún permanecen vacantes por solicitud de prórroga o no aceptación de algunos elegibles, en cuyo caso se viene acudiendo a la autorización de la CNSC para el uso de listas de elegibles, con el fin de asegurar la asignación total de los cargos.

De otra parte, se proyecta dar continuidad a la fase de diagnóstico e iniciar la fase de diseño de la propuesta y estudios técnicos para el proceso de formalización del empleo y rediseño institucional, teniendo en cuenta que durante el 2024 se avanzó en la fase de alistamiento y se inició la de diagnóstico.

Durante la vigencia y de acuerdo con necesidades identificadas y mientras se surte el proceso de formalización y rediseño institucional, la entidad acudirá a los procesos de encargo de personal en los cargos en los que sea posible, al igual que a contratación directa, como se encuentra contemplado en la norma.

Igualmente, la entidad reportará la información de los empleos vacantes en la Entidad a la CNSC mediante comunicación semestral y a través de SIMO cada vez que se presente la novedad de la vacante definitiva.

### **Formalización del empleo y rediseño institucional**

En la vigencia 2025, en cabeza de la Secretaría General, se proyecta dar continuidad a la fase de diagnóstico y avanzar en la fase de diseño de la propuesta y en la elaboración del estudio técnico de formalización del empleo y rediseño institucional, teniendo en cuenta que durante el 2025 se avanzó en la fase de alistamiento y se inició la de diagnóstico, en el marco del Decreto 1800 de 2019, la Ley 2294 de 2023 y Circular externa 100-001 de 2024, entre otros, con el propósito avanzar en la dignificación del empleo público, con criterio meritocrático, a través de la vinculación del personal necesario y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas de la entidad para el cumplimiento efectivo y eficiente de la gestión.

### **Manual de Funciones**

Se proyecta realizar la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal versión 22, definido mediante Resolución No. 0774 de 27 abril de 2023.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento se realiza de manera mensual, trimestral, cuatrimestral, semestral y anual, a través de los diferentes seguimientos a Planes:

- Plan de Acción de Austeridad en el Gasto Público que está conformado por 3 reportes: el de Rubros de Austeridad (mensual), Plan de acción de austeridad (trimestral) y Cuadros de austeridad (trimestral).
- Plan Manejo de Riesgos y Oportunidades es un seguimiento al cumplimiento y avance de actividades de control de riesgos de gestión a cargo del GIT GTH, que tiene una frecuencia de reporte de manera Trimestral con corte a marzo, junio, septiembre y diciembre de cada vigencia.
- Plan de Acción Institucional para la Implementación del Modelo Integrado de Gestión (MIPG) (semestral).
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (cuatrimestral).
- Plan de Acción Institucional (semestral).
- Plan Estratégico Institucional (semestral).

En cuanto a evaluación esta se realiza a través de encuestas de percepción, satisfacción y/o impacto.

## MEJORAMIENTO CONTINUO

El PETH le apuesta a la mejora continua que se materializa a través del Plan de Mejoramiento Institucional, cuyos reportes de gestión y avances se realizan de manera trimestral.

Adicional a lo anterior, al momento de la elaboración del presente plan se tienen definidos los siguientes indicadores para medir la gestión de talento humano, los cuales se registran en el aplicativo SIG con una frecuencia de medición mensual, trimestral, semestral y anual.

Fecha de consulta: Fecha inicial: 01/Ene/2024 00:00 Fecha final: 31/Dic/2024 10:21



### HOJA DE VIDA DE INDICADORES TALENTO HUMANO

Página 1 de 3

Nombre	Unidad de Captura	Responsable de digitar	Fórmula con Nombre	Frecuencia	Metas asignadas	Actual meta
IND1. APGTH-PR Cobertura del plan institucional de capacitación	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número total de funcionarios que ingresan a las capacitaciones en el periodo / APGTH-PR-C2 Número total de funcionario inscritos a las capacitaciones en el periodo ) * 100	Mes (ultimo día)		100.00
IND1. APGTH-PR Plan anual de SST	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Numero de actividades ejecutadas en el Plan de trabajo anual en SST / APGTH-PR-C2 Numero de actividades planeada del plan anual SST ) * 100	Semestral		97.00
IND10. APGTH-PR Adopción y percepción de integridad en la entidad	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	APGTH-PR-C1 Promedio de resultados de la encuesta de integridad (Respuestas favorables)	Trimestral		100.00
IND11. APGTH-PR Impacto de capacitaciones PIC	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número de funcionarios que aplican los conocimientos adquiridos en las capacitaciones / APGTH-PR-C2 Número de funcionarios capacitados y encuestados ) * 100	Trimestral		100.00
IND12. APGTH-AP-OBJ10 Avance en la Ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-AP-OBJ10-C1 No. de Actividades Ejecutadas durante el semestre / APGTH-AP-OBJ10-C2 No. de Actividades Programados durante el semestre ) * 100	Semestral		100.00
IND12. APGTH-PR Cumplimiento de los proyectos de aprendizaje en equipo PAES del plan institucional de capacitación	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número de proyectos de Aprendizaje en Equipo con nivel de Cumplimiento Satisfactorio / APGTH-PR-C2 Número de Proyectos de Aprendizaje en Equipo Formulados ) *100	Anual		100.00
IND18. APGTH-AP-OBJ8 Avance en la Ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo BSC 2024	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-AP-OBJ8-C1 No. de Actividades Ejecutadas durante el semestre BSC 2024 / APGTH-AP-OBJ8-C2 No. de Actividades Programados durante el semestre BSC 2024 ) *100	Semestral		100.00
IND2. APGTH-PR Evaluación del proceso de inducción general de personal	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Sumatoria resultados de la evaluación del proceso de inducción general de personal / APGTH-PR-C2 Valor máximo de la encuesta del proceso de inducción de general de personal (N. personas x N. preguntas x puntuación máx) ) * 100	Semestral		95.00

24/Ene/2025 10:22:34



### HOJA DE VIDA DE INDICADORES TALENTO HUMANO

Página 2 de 3

Nombre	Unidad de Captura	Responsable de digitar	Fórmula con Nombre	Frecuencia	Metas asignadas	Actual meta
IND2. APGTH-PR Plan Capacitación Anual SST	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Número de capacitaciones ejecutadas en SST / APGTH-PR-C2 Número de capacitaciones en SST Programadas ) * 100	Anual		85.00
IND3. APGTH-PR Inducción específica de personal	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número de inducciones específicas de personal aplicada / APGTH-PR-C2 Número total inducción específica requeridas en el periodo ) * 100	Semestral		100.00
IND3. APGTH-PR Severidad de Accidentalidad	Días	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / APGTH-PR-C2 Número de trabajadores en el mes ) * 100	Mes (ultimo día)		0.00
IND4. APGTH-PR Novedades de personal tramitadas en términos	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número total de novedades de personal tramitadas en términos / APGTH-PR-C2 Número de solicitudes de novedades requeridas en el periodo ) * 100	Mes (ultimo día)		100.00
IND4. APGTH-PR Proporción de accidentes de trabajo mortales	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / APGTH-PR-C2 Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año ) * 100	Anual		0.00
IND5. APGTH-PR Frecuencia de Accidentalidad	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / APGTH-PR-C2 Número de trabajadores en el mes ) * 100	Mes (ultimo día)		0.00
IND5. APGTH-PR Liquidación de nomina	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número total de nominas liquidadas en las fechas establecidas / APGTH-PR-C2 Número total de nominas requeridas ) * 100	Mes (ultimo día)		100.00
IND6. APGTH-PR Prevalencia de la enfermedad laboral	Número	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo Z / APGTH-PR-C2 Promedio de trabajadores en el periodo Z ) * 100000	Anual		1.00
IND6. APGTH-PR-C6 Nivel de satisfacción de los funcionarios con el plan de bienestar social	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	APGTH-PR-C1 Total Resultados % de evaluaciones de satisfacción de actividades de bienestar social realizadas	Semestral		100.00
IND7. APGTH-PR Incidencia de la enfermedad laboral	Número	Sonya Yamile Soche Solorzano	( APGTH-PR-C1 Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el año / APGTH-PR-C2 Promedio de trabajadores en el año ) * 100000	Anual		1.00

24/Ene/2025 10:22:34

Nombre	Unidad de Captura	Responsable de digitar	Fórmula con Nombre	Frecuencia	Metas asignadas	Actual meta
IND7. APGTH-PR Resultados desempeño laboral	Número	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número de funcionarios que obtuvieron Nivel sobresaliente y satisfactorio en la Evaluación del Desempeño Laboral / APGTH-PR-C1 Número de funcionarios evaluados ) * 100	Anual		100.00
IND8. APGTH-ES-OBJ5 Fortalecimiento la estructura organizacional del Talento Humano	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-ES-OBJ5-C1 Resultado de la táctica Ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación de la entidad + APGTH-ES-OBJ5-C2 Resultado de la táctica Identificar las necesidades de aplicación de la evaluación del desempeño de los funcionarios + APGTH-ES-OBJ5-C3 Resultado de la táctica Formular, ejecutar y mantener los planes de gestión humana, en procura de fortalecer la administración del talento humano del FPS) / 3	Semestral		
IND8. APGTH-PR Ausentismo por causa médica	Porcentaje	Sonya Yamile Soche Solorzano	(APGTH-PR-C1 Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / APGTH-PR-C2 Número de días de trabajo programados en el mes)*100	Mes (ultimo día)		25.00
IND8. APGTH-PR Implementación de la política de gestión del conocimiento	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número de acciones ejecutadas para la implementación de la política de gestión del conocimiento / APGTH-PR-C2 Número de acciones saneadas para la implementación de la política de gestión del conocimiento ) * 100	Cuatrimestral		100.00
IND9. APGTH-PR Brec	Porcentaje	Carlos Eduardo León Guerrero	( APGTH-PR-C1 Número de actos administrativos aprobados como novedades de personal / APGTH-PR-C2 Número de actos administrativos de novedades de personal ) * 100	Semestral		100.00

24/Ene/2025 10:22:34

Elaboró:

Aprobó:

**Ana Carolina Feris Córdoba**  
Coordinadora GIT Gestión de Talento Humano

**José Alberto Pumarejo Medina**  
Secretario General- Presidente Comité de Gestión y Desempeño

Aprobó:

Aprobó:

**Nicolás Ortega Morat**  
Subdirector Financiero- Secretario  
Comité de gestión y Desempeño

**Samira Julieth Eljach Durante**  
Directora General