



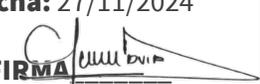
# PLANES OFICIALES

## PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

CODIGO: PLN-GH-001

VERSIÓN 2

FECHA: 22/11/2024

ELABORÓ/ACTUALIZÓ	<b>Andrés Maldonado Maldonado</b> Profesional Gestión Humana	Fecha: 22/11/2024 FIRMA 
REVISÓ	<b>Carlos Andrés Franco P</b> Subdirector Excelencia y sostenibilidad	Fecha: 26/11/2024 FIRMA 
APROBÓ	<b>Virmar Yessid David Valle</b> Subdirector Administrativo y Financiero	Fecha: 27/11/2024 FIRMA 

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN/CONTROL DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
1	Creación del documento	03/03/2023
2	Ajuste en tablas por niveles y cargos. Empeados por distribución de acuerdo a la fecha de nacimiento. Resultados de Evaluación de riesgo psicosocial noviembre de 2023.	22/11/2024

## INDICE

1. OBJETIVO .....	6
2. ALCANCE .....	6
3. REFERENCIAS .....	6
4. DEFINICIONES .....	6
5. RESPONSABILIDADES.....	7
6. DESARROLLO DEL PLAN.....	7
<b>6.1 PRINCIPIOS</b> .....	7
<b>6.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS</b> .....	8
<b>6.3 DIAGNÓSTICO</b> .....	10
6.3.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano .....	10
6.4 MEDICIÓN CLIMA LABORAL .....	13
<b>6.5 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	17
6.5.1 Plan institucional de capacitación .....	18
6.5.2 Conocimiento institucional .....	18
6.5.3 Gestión del conocimiento .....	18
6.5.4 Plan anual de seguridad y salud en el trabajo .....	18
6.5.5 Plan de bienestar e incentivos .....	18
6.5.6 Plan de previsión de recursos humanos.....	19
6.5.7 Plan de vacantes.....	19
6.5.8 Gestión del clima organizacional y transformación cultural.....	19
6.5.9 Gestión del cambio.....	19
6.5.10 Gestión del desempeño laboral .....	19
6.5.11 Movilidad.....	20
6.5.12 Código de ética e integridad.....	20
6.5.13 Nómina .....	20
6.5.14 Desvinculación.....	20

6.5.15 Trabajo remoto.....	21
<b>6.6 ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....</b>	<b>21</b>
<b>6.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>24</b>

INTRODUCCIÓN



+57 (4) 516 77 70  
**Complejo Ruta N** Calle 67 # 52 - 20  
Piso 2 Torre A. Medellín - Colombia

[WWW.RUTAN.CO](http://WWW.RUTAN.CO)



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

El plan estratégico de gestión humana se encuentra enmarcado en la Política "Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH", en la "Dimensión 1. Talento Humano", planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que, 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.

El modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG tiene una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las organizaciones, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Por lo anterior, el plan estratégico de gestión humana de la Corporación Ruta N Medellín concentra sus acciones en cada etapa del ciclo vital del colaborador, procurando una mejora significativa en la calidad de vida laboral, fortaleciendo la cultura organizacional, transformando el clima laboral, fomentando la interiorización de los valores corporativos y el desarrollo de competencias del ser, saber y hacer, que se consideran claves para el cumplimiento del propósito superior de la Corporación y de los objetivos estratégicos de cada vigencia.

## 1. OBJETIVO

Determinar las estrategias a implementar para el desarrollo de los planes, programas y proyectos orientados al talento humano de la Corporación Ruta N Medellín, articulando las prácticas de gestión humana que se implementan a nivel corporativo, de manera que aporten al desarrollo organizacional y contribuyan al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los colaboradores; alineándolas con los objetivos misionales, para generar engagement, sentido de pertenencia, satisfacción y motivación laboral, fortalecer el clima organizacional y posicionar la cultura corporativa.

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión Humana será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Ruta N Medellín inicia con la detección de necesidades en los componentes: Bienestar, Capacitación, SGSST, Incentivos, Provisión y Plan de Vacantes, y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en estos.

## 3. REFERENCIAS

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Ley 2088 del 2021, Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Guía metodológica para la planeación estratégica de recursos humanos en entidades públicas del DAFP - GETH 2017.
- Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP.
- Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio del año 2005 del DAFP.
- Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017 actualiza la versión 2 de MIPG.

## 4. DEFINICIONES

**Plan estratégico de talento humano:** La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. De esta forma se

estructura el plan estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño, entre otros.

## 5. RESPONSABILIDADES

### Equipo de Gestión humana

- Liderar el desarrollo e implementación del plan estratégico de gestión humana.
- Mejorar continuamente el plan estratégico de gestión humana.
- Publicar el plan estratégico de gestión humana según los requerimientos de entes de control o de la función pública.

### Dirección ejecutiva

- Proporcionar los recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos para el correcto desarrollo del plan estratégico de gestión humana.
- Hacer seguimiento a la ejecución del plan estratégico de gestión humana.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1 PRINCIPIOS

El PEGH de la Corporación Ruta N Medellín se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los colaboradores perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Corporación se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el quehacer de cada colaborador es necesario mantener el norte en hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La Gestión del Talento Humano

debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y en la productividad de la Corporación.

- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Corporación.

## 6.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de personal aprobada por Junta Directiva es de 61 personas con la distribución en el siguiente cuadro. La Corporación no cuenta con trabajadores ni trabajadoras en carrera administrativa. Las y los empleados se vinculan bajo contrato de trabajo a indefinido o fijo, excepto el o la jefe de Control Interno, quien se vincula a través de acto administrativo de la alcaldía de Medellín por un periodo de 4 años, con contrato a término fijo. Actualmente, se cuenta con 11 vacantes.

NOMBRE DEL CARGO	PLAZAS
Director Ejecutivo Nivel 6	1
Directores Nivel 5	4
Subdirectores Nivel 4A	5
Líderes Nivel 4B	9
Profesionales Nivel 3	26
Profesionales Nivel 2	10
Tecnólogos Apoyo Administrativo Nivel 1	6
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>	<b>61</b>

La planta de personal tiene una distribución demográfica por género, así:

1. Empleados(as) activos (as)			
Mes	Empleados(as)	Mujeres	Hombres
2023 (Dic)	46	27	19
2024 (Oct)	50	27	23

El 54% de la población laboral de la Corporación Ruta N Medellín, corresponde a trabajadoras de género femenino y el 46% a trabajadores de género masculino.

Teniendo en cuenta la taxonomía generacional y que la edad no ha de concebirse como un aspecto puramente cuantitativo, sino que lo cualitativo de la misma ha de ser tenido también en cuenta (Carpintero y Lafuente, 2007) ya que toda generación comparte ciertas características, porque vivir en el mismo período temporal redundando en la posesión de la misma edad histórica y sociológica (Marías, 1972) y entendiendo, además que una generación es un “Conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación” (RAE). La siguiente tabla muestra la distribución por grupos etarios de la planta de personal de la Corporación Ruta N Medellín:

Generación*	Fechas Nacimiento	Cantidad Trabajadores(as)
Millennials	1981 – 2000	41
Generación X	1965 – 1980	9
Baby Boomers	1946 – 1964	0
*Clasificación taxonómica generacional según los postulados de Zemke, Raines y Filipczak (2014)		

Por lo anterior, es pertinente afirmar que el 82% de la población laboral actual de la Corporación Ruta N Medellín se encuadra en la Generación Millennials, para la cual el uso de la tecnología es una de las características fundamentales en sus interacciones, son los primeros nativos digitales. Con acceso temprano a celulares, redes sociales y computadores. Según Fustillos (2017), es una generación que está hiperinformada e interconectada, pueden conocer lo que está pasando en el mundo al instante; por eso, esta generación vive en el presente y valora muchísimo la inmediatez de la información.

Zemke, Raines y Filipczak (2000) anticipaban que esta generación sería la que más estudios tendría respecto a los grupos generacionales anteriores, su formación fue más integral, ya que los padres de esta generación buscaban que sus hijos se involucran en varias actividades académicas, laborales, personales y de servicio a la comunidad, lo que les permite ser personas multifuncionales y eficientes (Lancaster y Stillman 2007). Muchos Millennials crecieron y se educaron en medio de la diversidad, convirtiéndolos en un grupo tolerante a las diferencias de raza, religión, género, entre otros (Del Campo y otros 2011)

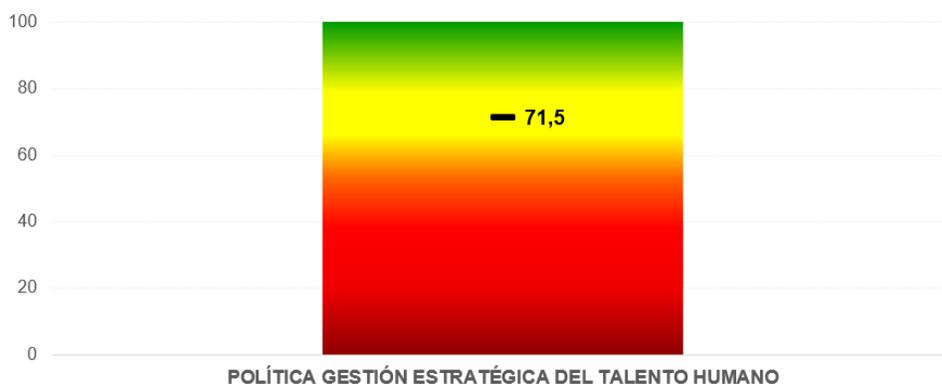
En un estudio realizado por MRINetwork (2017) sobre tendencias de contratación, se refleja que los Millennials priorizan el factor compensación y reputación de la empresa para decidir vincularse a ella; les interesa trabajar en una organización que se encuentre bien posicionada en el mercado, con buenos índices de rentabilidad y que les ofrezca oportunidades de carrera.

## 6.3 DIAGNÓSTICO

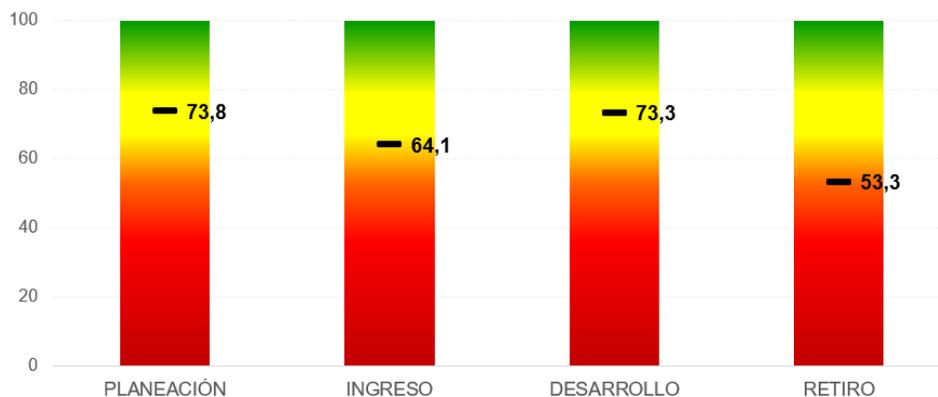
### 6.3.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La Corporación Ruta N Medellín realizó la evaluación de este plan según los parámetros establecidos en la política de gestión estratégica del talento humano del modelo integrado de planeación y gestión “MIPG” emitido por la Función Pública (FP) para este fin. Este ejercicio permitió a la Corporación identificar las dimensiones, factores y variables sobre las cuales debe focalizar su intervención. Se empleó la Matriz GETH V 4.7 2022.

#### 6.3.1.1 Calificación total

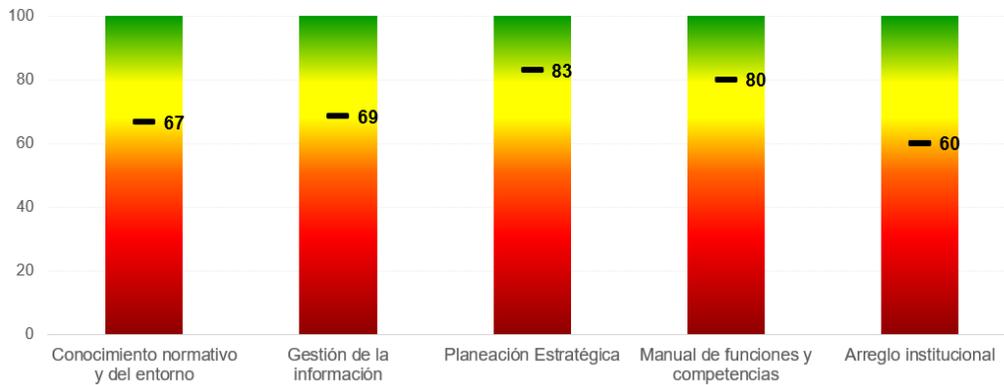


#### 6.3.1.2 Calificación por componentes

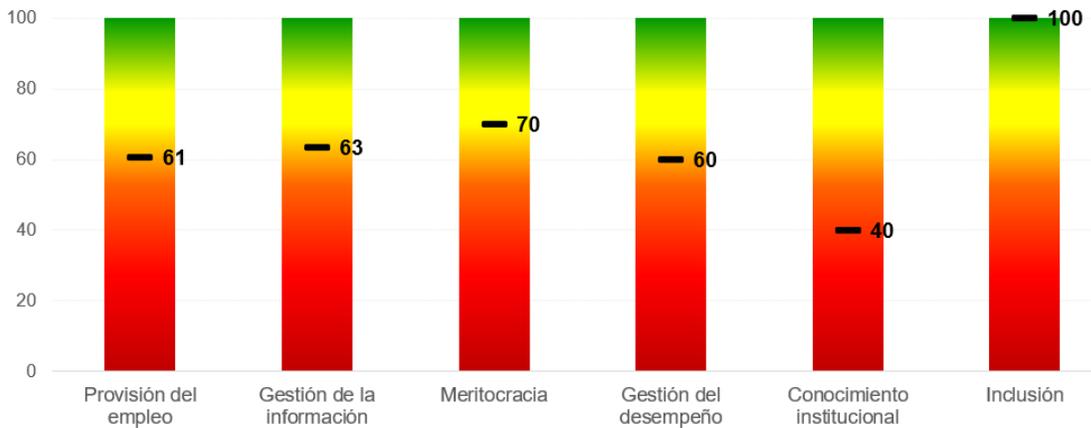


6.3.1.3 Calificación por categorías

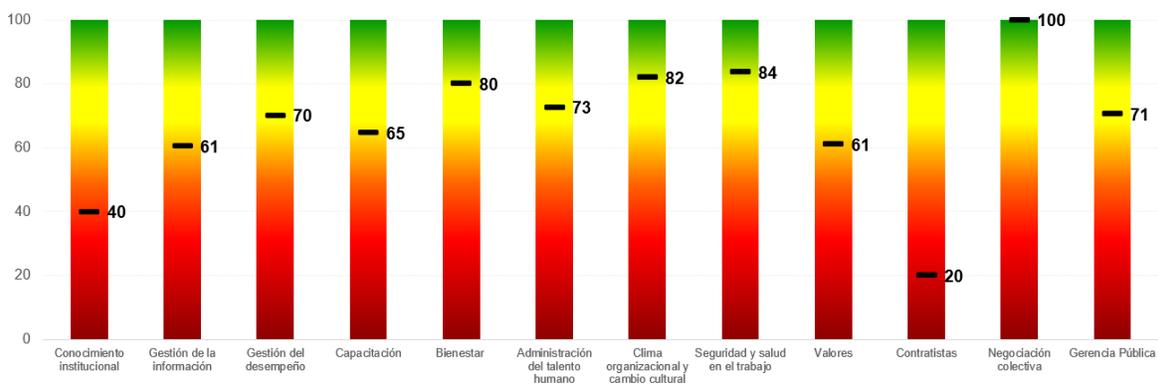
Categorías del Componente 1:  
**PLANEACIÓN**

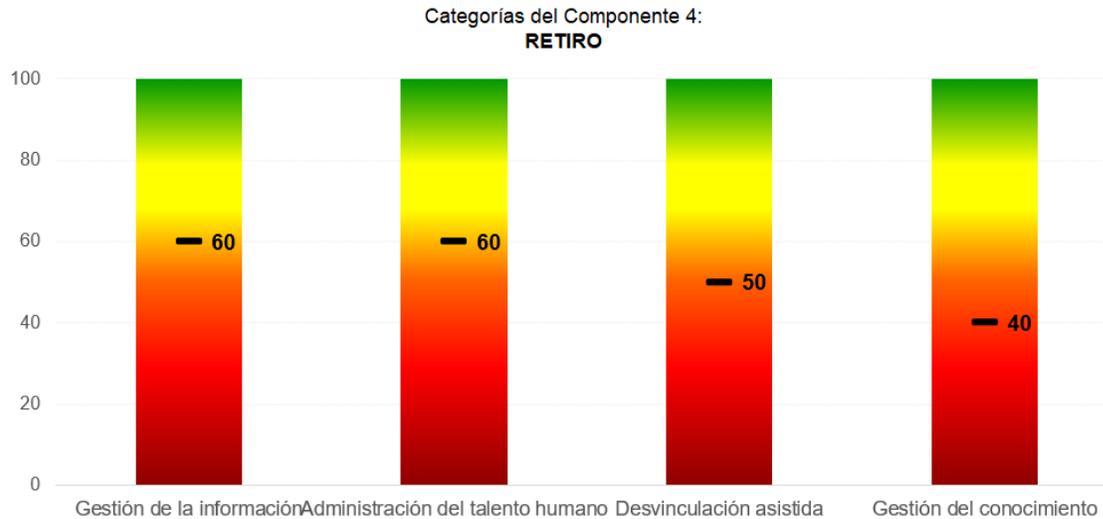


Categorías del Componente 2:  
**INGRESO**

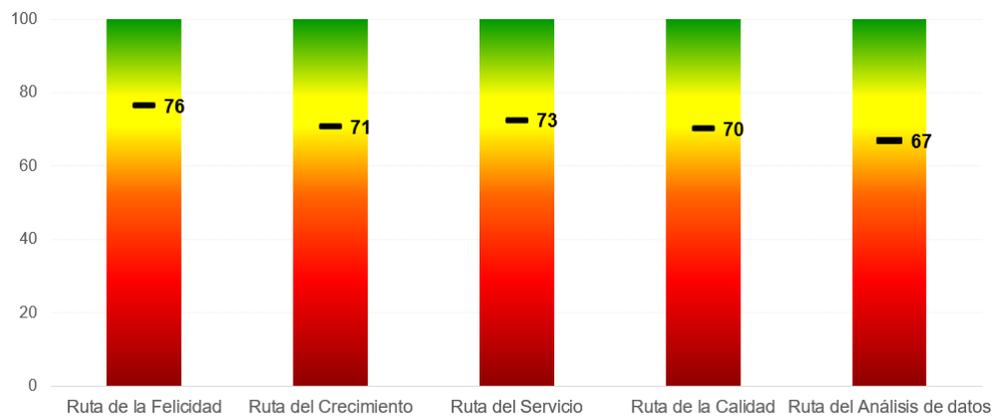


Categorías del Componente 3:  
**DESARROLLO**



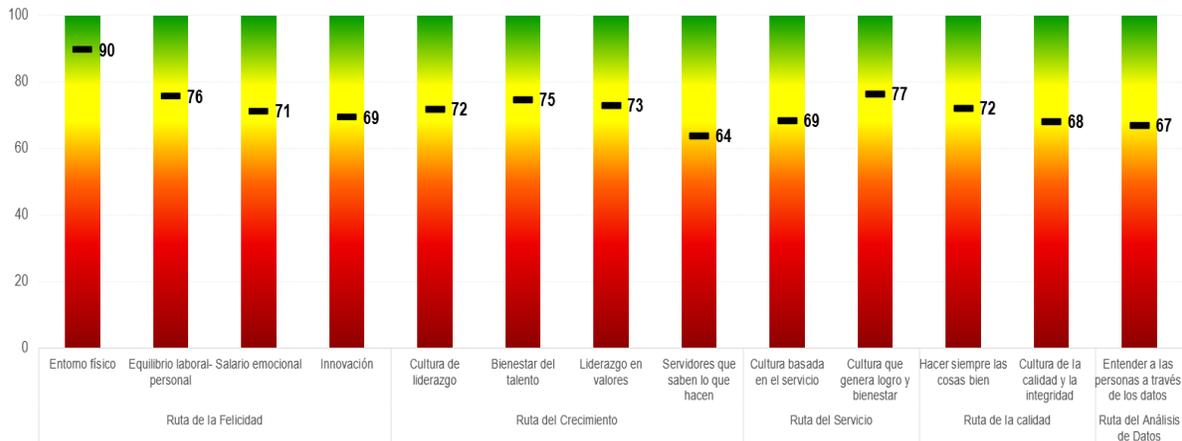


### 6.3.1.4 Calificación por Rutas de Creación de Valor



Los resultados de la autoevaluación muestran oportunidades de mejora y desarrollo de las capacidades organizacionales en cada una de las rutas de creación de valor, especialmente en la ruta de análisis de datos, de la calidad, del crecimiento y el servicio.

Los resultados desagregados para cada ruta muestran el mapa de calor de cada una de las dimensiones evaluadas por el instrumento, así:



La siguiente tabla presenta los resultados desagregados para cada ruta evaluada.

## 6.4 MEDICIÓN CLIMA LABORAL

La medición de clima laboral no se evaluó en el año 2023, pero se presentan los resultados del riesgo psicosocial con los siguientes resultados:

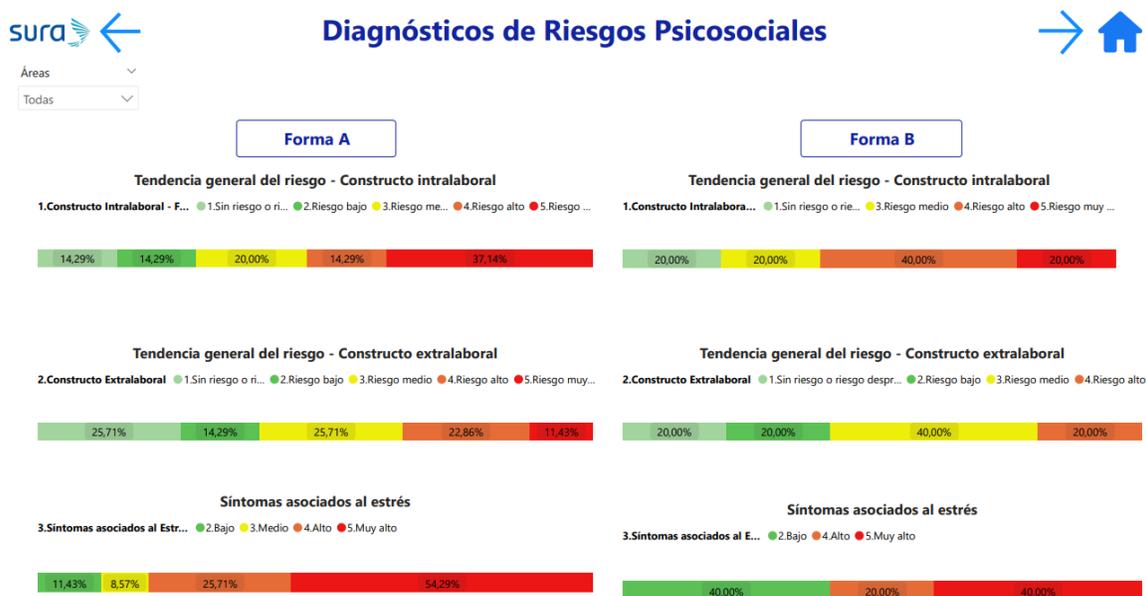
### 6.4.1. Resultado Riesgo Psicosocial

Al realizar el análisis de la información sociodemográfica y ocupacional en RUTA N MEDELLIN, se evidencia lo siguiente:

- Se evidencia una mayor contratación de mujeres. El “Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo” del Banco Mundial, la igualdad de género tiene importancia por derecho propio, pero también tiene sentido desde el punto de vista económico. Los países que generan mejores oportunidades y condiciones para las mujeres pueden incrementar la productividad, hacer que las instituciones sean más representativas y promover las perspectivas de desarrollo para todos.
- En la población evaluada destaca el nivel de formación post grado completo el 90% y profesional completo el 5%, Técnico / tecnológico completo 5%, esto podría causar efecto en la apropiación y alineación con el direccionamiento estratégico de la organización y una mejor comprensión de los objetivos y políticas organizacionales.

- Se evidencia que un porcentaje considerable de los colaboradores evaluados que no tienen personas a cargo o solo 1 persona a cargo, podría ser un factor que impacta positivamente la economía familiar.
- El 70% de los colaboradores tiene un contrato a término indefinido, el resto temporal de menos de 1 año y temporal de 1 año o mas lo que puede generar en estos colaboradores percepción de inestabilidad laboral y económica dado que no le permite al empleado realizar una planeación financiera adecuada y tener posibilidades de permanencia en la organización.
- La mayoría de la población evaluada trabaja 8 horas o menos esto podría favorecer la calidad y cantidad de horas de sueño según las recomendadas en los estudios de fatiga y además propicia el tiempo para sus actividades socio familiares.

Las condiciones evaluadas tanto a nivel sociodemográfico como ocupacional son un punto de referencia para favorecer o no el bienestar, la competitividad y lograr el equilibrio vida laboral-vida personal.

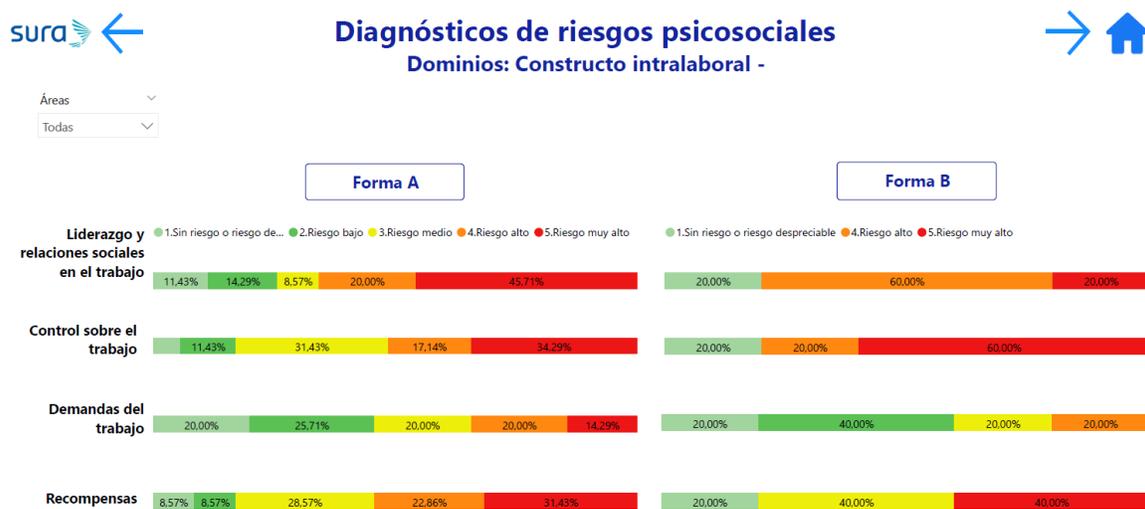


Se presenta tendencia al riesgo ALTO en la condición intralaboral, tanto para la forma A como para la forma B, por lo tanto, se sugiere realizar la medición nuevamente en 1 año y realizar de inmediato acciones sistemáticas de intervención para los dominios y dimensiones que puntuaron alto y muy alto.

Para la condición extralaboral se observa tendencia al riesgo Muy Alto para la forma A, y porcentaje significativo para la forma B por lo cual, se invita a la empresa que, a través de los programas de bienestar laboral, y de asistencia al empleado se pueda promover e intervenir en pro de mejorar la

percepción en esta condición, ya que en esta condición se evalúan los aspectos del entorno familiar, social y económico del colaborador, los cuales influyen en su salud y bienestar.

En los síntomas asociados a Estrés se observa una tendencia a un riesgo ALTO Y MUY ALTO, para las dos formas, los cuales ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

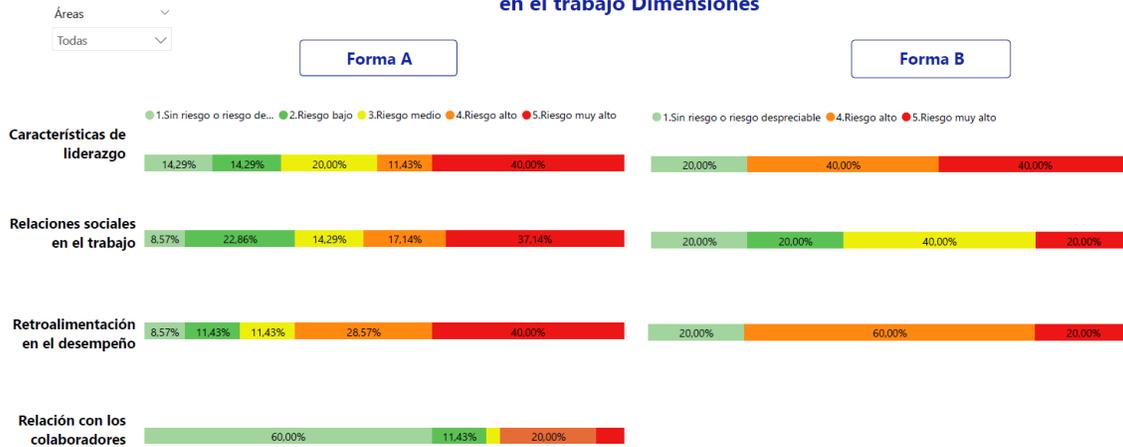


Tipo A: Al observar los dominios, existe una tendencia al Riesgo Muy Alto en todos, Es importante priorizar en la intervención para la forma A, los dominios Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Control del trabajo pueden ser los focos iniciales de la intervención, dado el porcentaje de evaluados que puntuaron en niveles de riesgo alto y muy alto.

Tipo B: Al observar los dominios, existe una tendencia al riesgo Muy Alto, lo que puede ser indicador de aspectos que pueden afectar el bienestar y la salud de los colaboradores, se requieren acciones de intervención prioritaria en todos los dominios.



**Diagnóstico de Riesgos Psicosociales**  
 Condición Intralaboral - Dominio: Liderazgo y relaciones sociales  
 en el trabajo Dimensiones



Tipo A: Al observar las dimensiones evaluadas en el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se evidencia una tendencia al Riesgo Alto.

Es importante fortalecer los programas que permitan potenciar las características de liderazgo, así como incrementar los espacios de y las conversaciones para construir acuerdos que posibiliten mejorar el desempeño de los equipos e impacten de manera positiva en los ambientes de trabajo.

Tipo B: Al observar las dimensiones evaluadas en el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se evidencia una tendencia al Riesgo Muy Alto. En especial en Características de liderazgo y Retroalimentación del desempeño.

Es importante fortalece los programas que permitan potenciar las características de liderazgo, así como incrementar los espacios de relacionamiento y las conversaciones para construir acuerdos que posibiliten mejorar el desempeño de los equipos e impacten de manera positiva en los ambientes de trabajo.

**6.4.1.1 Metas de mejoramiento 2024**

Cambiar la tendencia de la evaluación de riesgo psicosocial de 2024 Vs. Resultados 2023

**6.4.1.2 Metas de mejoramiento gradual del Índice de Ambiente Laboral 2023 - 2026**

Ejecución Objetivo

Año	IAL	Estadio
2022	48.5	Demanda atención
2023	52.5	Satisfactorio
2024	55.5	Satisfactorio
2025	59.5	Muy satisfactorio
2026	63.4	Muy satisfactorio

RESULTADOS CONSOLIDADOS – EVALUACIÓN DESARROLLADOR DE SOLUCIONES CT+I (NIVEL 1 – 6)

Tipo	Competencia	DESARROLLADOR DE SOLUCIONES CT+I		Tipo	Competencia	DESARROLLADOR DE SOLUCIONES CT+I		Tipo	Competencia	DESARROLLADOR DE SOLUCIONES CT+I	
		NIVEL 1	NIVEL 2			NIVEL 3	NIVEL 4			NIVEL 5	NIVEL 6
Cognitivas Nivel 1-2	Análisis de la Información (I)		7,60	Cognitivas Nivel 3-4	Enfoque Investigativo (L)	7,30		Cognitivas Nivel 5-6	Proyección Estratégica (G)		7,67
	Aprendizaje Continuo (I)	8,38			Innovación y Creatividad (L)		6,96		Toma de Decisiones Estratégicas (G)	6,13	7,67
	Pensamiento Crítico (I)		7,56		Negociación (L)	7,46			Apertura a la experiencia (G)	5,64	
Interpersonales - Nivel 1-2	Comunicación Escrita (I)		7,06	Interpersonales - Nivel 3-4	Proyección Estratégica (L)		7,12	Interpersonales - Nivel 5-6	Escucha Activa (G)	5,75	6,78
	Empatía (I)	7,75	6,93		Comunicación efectiva (L)	7,36			Inteligencia Social (G)	5,42	6,78
	Relaciones Interpersonales (I)	8,38			Formación De Otros (L)		6,74		Manejo De Conflictos (G)		7,11
Intrapersonales - Nivel 1-2	Autoconfianza (I)		7,06	Intrapersonales - Nivel 3-4	Manejo De Conflictos (L)		6,61	Intrapersonales - Nivel 5-6	Autosuficiencia (G)		7,44
	Flexibilidad (I)	7,75			Persuasión (L)	7,04			Orientación al logro (G)		7,56
	Manejo Emocional (I)	8,25			Competitividad (L)		7,26		Precisión (G)	6,14	
Productividad Laboral - Nivel 1-2	Organización (I)	9,00		Productividad Laboral - Nivel 3-4	Flexibilidad (L)	7,28		Productividad Laboral - Nivel 5-6	Supervisión de la Calidad (G)	6,19	
	Practicidad (I)		7,43		Desarrollo De Proyectos (L)	7,55			Urgencia (L)		7,67
	Seguimiento de procedimientos (I)	8,13	7,13		Manejo de Recursos (L)		7,39		Delegación (G)	6,00	
Liderazgo - Nivel 1-2	Trabajo En Equipo (I)	8,25		Liderazgo - Nivel 3-4	Orientación al cliente (L)		7,24	Liderazgo - Nivel 5-6	Desarrollo De Colaboradores (G)	5,33	
	Seguimiento de Gestión (I)		7,13		Proactividad (L)	7,18			Direccionamiento de Equipo (LG)		7,44
	Promedio	8,23	7,24		Dirección de Equipo (L)		7,12		Promedio	5,78	7,33
Resumen	Puntuación Máxima	9,00	7,60	Resumen	Desarrollo De Colaboradores (L)	7,20		Resumen	Puntuación Máxima	6,19	7,67
	Puntuación Mínima	7,75	6,93		Promedio	7,30	7,06		Puntuación Mínima	5,33	6,78
	Puntuación Máxima	7,75	6,93		Puntuación Máxima	7,55	7,39		Variación	0,86	0,89
	Variación	1,25	0,67		Puntuación Mínima	7,04	6,61				
				Variación	0,51	0,78					

Los resultados consolidados de la evaluación por competencias de la mayoría de los perfiles incluidos en el estudio se ubican en un nivel promedio en la categoría "dentro de lo esperado" y una variación mínima (menor a 1) en la puntuación obtenida en las competencias evaluadas.

En el perfil *Desarrollador de Soluciones CT+I Nivel 1*, se observa un mayor nivel de consolidación general en los resultados de las competencias, mientras que en el perfil *Desarrollador de Soluciones CT+I Nivel 5* se observan importantes oportunidades de mejora.

Copyright © Párama Corp. 2023. Todos los derechos reservados.



6.5 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Es la hoja de ruta de la Gestión del talento humano comprende la programación de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los colaboradores de la Corporación. Para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del colaborador y su impacto en el desempeño, implementando las estrategias diseñadas en los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### 6.5.1 Plan institucional de capacitación

El plan institucional de capacitación de la Corporación Ruta N Medellín establece los métodos para la identificación de las necesidades de capacitación, formación y/o entrenamiento del personal, con el propósito de contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos, para promover el desarrollo del talento humano y mejorar la administración de los riesgos existentes en la organización; a través de un enfoque de mejora continua en los procesos y procedimientos que impacte de manera positiva en la prestación de los servicios a los clientes internos y externos de la Corporación.

### 6.5.2 Conocimiento institucional

Mediante el proceso de onboarding en el que se contemplan las etapas de inducción, adaptación y bienvenida se fortalecerá el conocimiento de la Corporación, 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 colaboradores de Ruta N.

### 6.5.3 Gestión del conocimiento

Para la vigencia 2024 se generara todos los esfuerzos institucionales para crear un área especializada en excelencia y sostenibilidad que abarquen este proceso y guíen sobre las mejores prácticas relacionadas sobre el tema y continuar con similares esfuerzos en temas documentales y de procesos.

### 6.5.4 Plan anual de seguridad y salud en el trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutará las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y entornos de trabajo saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la Corporación, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, el desarrollo de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

### 6.5.5 Plan de bienestar e incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus núcleos familiares, articulado a la Política de Bienestar **PL-GH-004** Política Quiero Estar, que propende por el fortalecimiento del vínculo colaborador/corporación, el

engagement, la motivación, el posicionamiento de la cultura organizacional, el mejoramiento del clima laboral y una adecuada adaptación y permanencia laboral.

### 6.5.6 Plan de previsión de recursos humanos

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

### 6.5.7 Plan de vacantes

El plan anual de vacantes de la vigencia 2023 priorizará la provisión y cobertura de las 20 vacantes activas a la fecha. Se definirá una vez la Dirección Operativa finalice el análisis de carga y la proyección operativa de la vigencia, para la redistribución de las plazas acorde a las necesidades prioritarias de los portafolios y se articulará al Procedimiento Reclutamiento y Selección de Personal **PR-GH-001**.

### 6.5.8 Gestión del clima organizacional y transformación cultural

Para la vigencia 2024 se proyectó la medición de riesgo psicosocial, competencias y ajuste de la estructura, roles y perfiles.

### 6.5.9 Gestión del cambio

La Corporación Ruta N Medellín cuenta con un Procedimiento de Gestión del Cambio PR-CAL-004 que para esta vigencia se robustecerá a través de la formulación de un Sistema de Gestión de Cambio, diseñado e implementado de forma conjunta con el proceso de Excelencia Corporativa y bajo supervisión técnica de la Dirección de Estrategia y Prospectiva.

### 6.5.10 Gestión del desempeño laboral

La Corporación Ruta N Medellín implementa un Modelo de Gestión por Competencias en el proceso de evaluación de desempeño, que permite garantizar las diferentes competencias organizacionales y funcionales que los colaboradores deben poseer, desarrollar y aplicar en su quehacer laboral, con el propósito de establecer el estándar de desempeño y contribuir a mejorar la productividad y la competitividad corporativa.

El modelo de competencias permite evaluar los comportamientos que contribuyen a un ejercicio exitoso en un puesto de trabajo, analizando el nivel de desarrollo que cada persona tienen de las competencias y determinar las brechas que puedan existir entre el nivel requerido por el perfil y el de los ocupantes de la posición. Esto permite fortalecer la capacidad laboral de todos los colaboradores en sus dimensiones del SER – SABER – HACER, identificando con que competencias

cuenta y cuáles de estas requieren mayor evolución para el cumplimiento efectivo de las funciones de su cargo.

La evaluación se realiza bajo la metodología 360° que permite recoger información sobre un individuo acerca de su desempeño, resultados, comportamientos, habilidades, competencias, ideas y propósitos; a través de la retroalimentación que brindan otros empleados que trabajan a su alrededor y que están en contacto activo con él/ella.

#### **6.5.11 Movilidad**

En la Corporación se llevan a cabo procesos de movilidad horizontal de los trabajadores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos con vacancias temporales o definitivas, con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

#### **6.5.12 Código de ética e integridad**

La Corporación cuenta con un Código de ética e Integridad según los lineamientos de MIPG, que pretende establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a Ruta N fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la correcta ejecución de programas, proyectos y servicios así como el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

#### **6.5.13 Nómina**

A través del proceso de nómina se garantiza la gestión del pago a los colaboradores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la Corporación administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores. Para la vigencia 2023 se han proyectado 24 períodos de nómina, pagaderos de forma quincenal, los días 15 y 30 de cada mes, en caso de que la fecha corresponda a un día no hábil, se pagará el día hábil inmediatamente anterior.

#### **6.5.14 Desvinculación**

Los colaboradores que se desvinculan por reconocimiento de pensión recibirán acompañamiento emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados y los programas de acompañamiento psicosocial de la Caja de Compensación Familia, para la resignificación de esta nueva etapa de su ciclo vital, de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la Corporación contará con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes

continúan vinculados. Por otra parte, a través de la entrevista de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores, que egresan por renuncia voluntaria.

### 6.5.15 Trabajo remoto

La Corporación Ruta N Medellín cuenta con modalidad de trabajo híbrida de manera que se desempeñan las funciones de forma presencial 3 días a la semana y en modalidad de teletrabajo los 2 días restantes. Esto con el fin de garantizar equilibrios de los roles personales/laborales y de dar cumplimiento a los lineamientos de la Política Quiero Estar. Para la vigencia 2023 se formalizarán los acuerdos de voluntades entre las partes y se incluirá estos lineamientos en el Reglamento Interno de Trabajo.

## 6.6 ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que según 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.

RUTA	DIMENSIONES	ACCIONES	PLAN/PROCESO
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  “La felicidad nos hace productivos”	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Mediciones ambientales. Conformación, dotación y capacitación a Brigadas. Programas de vigilancia epidemiológica. Inspecciones/rondas de seguridad. Plan de Emergencia.	Plan de seguridad y salud en el trabajo. Programa de mantenimiento. Proceso Infraestructura.
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	Horario Flexible Trabajo Híbrido. Licencias. remuneradas por: adopción mascotas, matrimonio o luto. Licencia adicional por nacimiento/adopción Recursos formación en gama de intereses. Permiso para diligencias personales Licencia calamidad. Día de la familia.	Plan de bienestar e incentivos. Política ¡¡Quiero Estar!!

	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Vacaciones beneficio. Reencuentro personal. Pago incapacidades al 100%. Medio día libre por: cumpleaños del colaborador o alguien de su núcleo familiar, por logros personales familiares.	Plan de bienestar e incentivo. Política ¡¡Quiero Estar!! Plan de Mercadeo Relacional.
	Ruta para generar innovación con pasión.	Desarrollo del potencial Gestión de la cultura de innovación. Agilismo de procesos. Gestión del conocimiento.	Plan Institucional de Capacitación. Proyecto Universidad Corporativa. Proyecto MOE. Sistema Gestión Conocimiento.
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> “Liderando el crecimiento”	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programa formación alto nivel equipo Directivo y Articulador. Diseño Experiencia del Empleado. Conoce A	Convenio INALDE. PVE Psicosocial. Plan Mercadeo Relacional. Proyecto OCC Cultural
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro.	Employee Journey Map. Mapas de valor. Mapas de Talento. Desarrollo Potencial.	Convenio INALDE. Proyecto MOE. Plan Individual de Desarrollo. Universidad Corporativa.
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Implementación código de ética e integridad. Declaración conflicto de intereses. Modelado conductual.	Código de ética e Integridad. Programa acompañamiento psicosocial.
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Optimización proceso de Onboarding. Ejecución reinducción periódica. Implementación de lecciones aprendidas. Trazabilidad y gestión del error. Participación de colaboradores en diagnóstico de necesidades.	Plan Institucional de Capacitación Plan Individual de Desarrollo Universidad Corporativa

<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b> “Al servicio de los ciudadanos”</p>	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.</p>	<p>Formación en habilidades blandas. Fortalecimiento competencias del ser Enfoque centrado en el cliente interno/externo.</p>	<p>PVE Psicosocial. Plan Institucional de Capacitación. Plan Individual de Desarrollo. Universidad Corporativa.</p>
	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.</p>	<p>Rendición de cuentas. Informes de gestión. Comunicación inteligente. Bonificación extralegal por cumplimiento de metas.</p>	<p>Plan estratégico de comunicación organizacional. Plan de mercadeo relacional. Plan de bienestar e incentivos.</p>
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b> “La cultura de hacer las cosas bien”</p>	<p>Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”</p>	<p>Evaluación de desempeño. Socialización de lecciones aprendidas. Gestión del cambio. Gestión del conocimiento. Gestión del error. Entrevista de retiro. Tutoría/Formación entre pares.</p>	<p>Procedimientos. Evaluación desempeño. Plan individual de desarrollo. Sistema Gestión Cambio. Sistema Gestión Conocimiento. Procedimiento desvinculación laboral. Proceso Onboarding.</p>
	<p>Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad</p>	<p>Implementación del código de ética e integridad. Auditorías internas. Gestión mejora continua. Socialización de planes y acciones transversales.</p>	<p>Código de ética e Integridad. Sistema integrado de gestión. Proceso Excelencia Corporativa. Matriz mejoras.</p>
<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> “Conociendo el talento”</p>	<p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	<p>Aprovechamiento del ERP. Actualización perfil sociodemográfico. Control y análisis de ausentismo. Alimentación historia ocupacional.</p>	<p>Sistema ERP. Caracterización sociodemográfica. Indicadores ausentismo. Historias laborales.</p>

## 6.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan, con una meta de cumplimiento del 90% de la ejecución de acciones proyectadas.

Se realizará la medición del índice de satisfacción de los colaboradores frente a los servicios prestados por el área de Gestión Humana, la puntuación mínima esperada es de 4.0 en una escala del 1 al 5 así como la actualización anual de la evaluación de la política de talento humano de MIPG.