

PLAN DE INTERVENCIÓN ADOPTADO PARA MEJORAR AMBIENTE LABORAL EN EL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA: 2017-2018

Actor- Variable	Prioridad	Actividad	Objetivo	Tematicas	Dirigido a	Realizado por	Duración	Meses											
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organización - Gestion del Talento	Media	Revisar y fortalecer el programa de inducción y re inducción implementando metodologías activas, que involucren en su creación y presentación a todas las personas que prestan sus servicios a la entidad.	Generar mayor filiación, recordación y sentido de pertenencia.	Desarrollar el programa FORMADOR DE FORMADORES para capacitar a un grupo de funcionarios y contratistas que posteriormente van a participar activamente en la ejecución del Programa de Reinducción según necesidades identificadas para las vigencias 2017 o 2018	Funcionarios y trabajadores de la entidad	Gestion del Talento Humano - Consultores	16 horas	2017											
				Diseño y Ejecución del Plan de Reinducción para la vigencia 2018, con la participación activa del Grupo Formador de Formadores y de todos los funcionarios y contratistas de la Entidad.			Gestión del Talento Humano	2017											
				Actualizar el Programa y los procedimientos Inducción y Reinducción para incluir a los Contratistas y demás aspectos a que haya lugar.			Gestión del Talento Humano	2017											
Organización - Sentido de Pertenencia Liderazgo Humano Equipo - Relaciones	Alta	Revisar la posibilidad de emprender un programa de reconocimientos a la labor desarrollada	Desarrollar programas tendientes a generar la cultura del reconocimiento de logros por parte del líder acompañado por talento humano que generen motivación en los grupos naturales de trabajo.	Establecimiento de lineamientos y línea basal de comportamientos Diseño del programa Sensibilización a líderes Lanzamiento del programa Ejecución del programa	Todos los funcionarios de la entidad	Gestión del talento humano	6 meses	2017											
Organización - Gestion del Talento- Sentido de Pertenencia	Alta	Fortalecer la implementación y divulgación un programa de bienestar a la medida de las necesidades; realizando actividades que integren a la familia	Generar mayor sentido de pertenencia institucional.	Establecimiento de necesidades por grupos etareos Diseño del programa Divulgación del programa	Todos los funcionarios de la entidad	Gestion del Talento Humano - Consultores	Cuatro meses	2017											



PLAN DE INTERVENCION ADOPTADO PARA MEJORAR AMBIENTE LABORAL EN EL FONDO DE PASICO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA: 2017-2018

Actor- Variable	Prioridad	Actividad	Objetivo	Tematicas	Dirigido a	Realizado por	Duración	Meses											
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Organización- Direccionamiento Estratégico Equipo -Comunicación. Dirección, relaciones, sistemas y estructura. Liderazgo - Enfoque Estratégico, Enfoque Gerencial y Enfoque Humano	Alta	Raevisar y fortalecer programas de comunicación organizacional interna (PECI)	Comunicar exactamente cuáles son las estrategias que se dan dentro de la misma y evitar especulaciones; gestionar espacios que permitan la participación por parte de los empleados y se valoren las opiniones y las propuestas realizadas para el mejoramiento de los procesos y las condiciones laborales tales como comités de Clima y convivencia o buzones de sugerencias y expresión	Diseñar Programa: políticas, procedimiento responsables, registros, almacenamiento registros, sistema de despliegue de información corporativa Reuniones de trimestral con la dirección con todos los funcionarios y trabajadores de la Entidad Implementar sistema de reunión de Grupos Primarios mensuales para manejar información de la Entidad de manera ascendente y descendente Fortalecer el sistema de comunicación de la intranet para compartir permanentemente información Promover medios impresos, carteleras, otros para reforzar mensajes organizacionales.	Todos los funcionarios de la entidad	Responsable: Proceso encargado de las comunicaciones corporativas, gestión del talento humano, alta dirección	Sostenible en el tiempo	I SEMESTRE 2018						II SEMESTRE 2017					
Equipo: Relaciones - Comunicación - Dirección	Alta	Fortalecer Competencias Umbrales: o y trabajo en equipo orientado al aporte individual y al compartir información entre e inter áreas. Su intervención se realizará a través del COUCHING INDIVIDUAL PARA LOS LÍDERES DE LA ENTIDAD y a través del Programa FORMADOR DE FORMADORES e implementación del mismo al interior de la Entidad.	Desarrollar habilidades transversales del ser que faciliten el hacer técnico en pro del mejoramiento de las relaciones al interior del equipo.	Comunicación Asertiva Inteligencia emocional Manejo de conflictos y relaciones interpersonales Comunicación no verbal Adaptación al cambio Estilos personales	Todos los funcionarios de la entidad	Consultores	8 horas por temática	2018											



PLAN DE INTERVENCIÓN ADOPTADO PARA MEJORAR AMBIENTE LABORAL EN EL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA: 2017-2018

Actor- Variable	Prioridad	Actividad	Objetivo	Temáticas	Dirigido a	Realizado por	Duración	Meses												
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Liderazgo Enfoque Estratégico, Enfoque Gerencial y Enfoque Humano	Alta	Diagnóstico en Liderazgo a partir de la aplicación de la prueba DISC (MOLTON) y formulación del Plan de Mejoramiento Individual para cerrar las brechas identificadas, a través de la metodología de COUCHING INDIVIDUAL en Liderazgo	Potencializar a los líderes para que desarrollen habilidades en la asignación equitativa de tareas, deleguen actividades en las que todos puedan aplicar y aportar conocimientos con el fin de generar mayor autonomía, comunicación, fortalecimiento del equipo y control sobre las tareas asignadas	1. Taller de Sensibilización del Proceso 2. Aplicación del DISC (Virtual), consolidación y análisis de resultados 3. Sesión individual con cada persona para retroalimentar sus resultados y formular el Plan de Mejoramiento Individual para el desarrollo de Competencias en Liderazgo 4. Sesión grupal bajo metodología Coaching	líderes de la entidad	Consultores	2 meses	2016												
		Sesiones de Coaching individual a cada líder	Desarrollo de habilidades de liderazgo con el fin de potencializar los equipos de trabajo	Sesiones de Coaching individual a cada líder Modelo de retroalimentación y seguimiento a colaboradores	Personas con funcionarios a cargo o personas que lideren proyectos	Consultores	6 meses	2017 - 2018												
Organización - Gestion del Talento. Equipo - Sistemas y estructura	Baja	Fortalecer el programa de capacitación técnica acorde al perfil del cargo .	potencializar el hacer de los servidores	Solicitar que la Encuesta de Necesidad de Capacitación sea diligenciada con toda la información requerida para lograr identificar las necesidades de capacitación técnica acorde al perfil del cargo.	Todos los funcionarios de la entidad	Gestin del talento humano	1 mes	2017	2017										2016	2016
Organización - Condiciones laborales	Baja	Desarrollar un programa de revisión del estado de las herramientas de trabajo, así como de las instalaciones en términos de ventilación y ambiente seguro	Garantizar insalaciones, equipos, herramientas en condiciones s seguras y de confort.	Diseñar, adoptar, socializar e implementar el PLAN DE INTERVENCIÓN DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD, que contenga: las condiciones inseguras reportadas, la ubicación de éstas, la priorización, responsables de su ejecución y verificación, fehas, definición de su efectividad. Realizar analisis integral de puestos de trabajo de conformidad con el resultado de priorización de los riegos identificados en la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riegos-FPS	Funcionarios y contratistas de la entidad	Encargado de las actividades del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo-Gestion del Talento Humano y ARL	18 meses	2017						I SEMESTRE 2018						



PLAN DE INTERVENCIÓN ADOPTADO PARA MEJORAR AMBIENTE LABORAL EN EL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA: 2017-2018

Actor- Variable	Prioridad	Actividad	Objetivo	Tematicas	Dirigido a	Realizado por	Duración	Meses											
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				Documentar en el SIG- MECI-CALIDAD, el Manual de trabajo seguro para los elementos de trabajo del personal operativo (personas que prestan sus servicios de cafetería, generales, fotocopiado, conductores y mantenimiento locativo)															
Equipo - Sentido de pertenencia. Organización - Dirección y Formadores estratégico- Sentido de pertenencia. Liderazgo - Enfoque Gerencial	Media	Proponer al Secretario General de la Entidad que como resultado de la Intervención en Liderazgo y Formador de Formadores se adopten políticas de Comunicación Organizacional partiendo desde la Alta Dirección, dentro de las cuales están: Reuniones Bimensuales del Equipo Directivo (Town Hall) con todo el personal que labora en la Entidad para informar, compartir e integrar información de interés institucional; Grupos Primarios a nivel de las Dependencias; y GRupos Focales sobre temas técnicos.	Compartir e integrar alrededor de practicas exitosas de cada proceso o área	Establecer parámetros	Todos los funcionarios de la entidad	Líderes que participan en el programa de formación	12 meses	II SEMESTRE 2017						I SEMESTRE 2018					
		Divulgar y sensibilizar		Todos los funcionarios de la entidad	Gestión del Talento Humano														
		Aprobación, adopción, divulgación e implementación de las políticas de Comunicación Organizacional.		Implementar y reforzar	Todos los funcionarios de la entidad	Secretaria de General													

Consolidado: Grupo de Trabajo Gestión de Talento Humano

MARIA YANETH FARFÁN CASALLAS
Coordinadora GIT Gestión Talento Humano

ANA CECILIA CÁRDENAS DÍAZ
Técnico Administrativo-GTH

LUIS ALFREDO ESCOBAR RODRÍGUEZ
Secretario General

Revisado Integrantes Comisión de Personal

HUMBERTO MALAVER PINZÓN
Presidente Comisión de Personal

ORIGINAL FIRMADO POR:
Adoptado por: Jaime Luis Lacouture Peñaloza
DIRECTOR GENERAL

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Director General