

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

### TABLA DE CONTENIDO

1.	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>3</b>
2.	<b>DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>3</b>
2.1	<b>PREMISAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>3</b>
2.1.1	Cumplimiento legal y normativo .....	3
2.1.2	Transparencia en la vinculación .....	3
2.1.3	Desarrollo continuo .....	4
2.1.4	Seguridad, salud y bienestar laboral.....	4
2.1.5	Gestión del desempeño y reconocimiento .....	4
2.1.6	Cultura organizacional y valores.....	4
2.1.7	Compromiso con la concesión y la sostenibilidad .....	4
3.	<b>APLICACIÓN DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>4</b>
3.1	Planeación del Talento Humano .....	4
3.1.1	Vinculación y Selección.....	4
3.1.2	Inducción, Capacitación y Desarrollo .....	5
3.1.3	Gestión del Desempeño.....	5
3.1.4	Bienestar y Calidad de Vida Laboral .....	5
3.1.5	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).....	5
3.1.6	Relaciones Laborales y Comunicación .....	5
3.1.7	Cultura Organizacional y Valores.....	6
3.1.8	Seguimiento y Evaluación .....	6
3.2	Protección de datos personales.....	6
3.3	Administración de Contratistas.....	6
3.4	Equidad de Género, Diversidad e inclusión .....	6
3.5	Derechos Humanos.....	6
4.	<b>ALCANCE.....</b>	<b>7</b>
5.	<b>ORIGEN.....</b>	<b>7</b>
6.	<b>PLAZO.....</b>	<b>7</b>
7.	<b>RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>7</b>
8.	<b>PERIODICIDAD .....</b>	<b>7</b>
9.	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>7</b>

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

10. CONTROL CAMBIOS.....8

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

## 1. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

El activo es el recurso humano, por lo cual orienta sus acciones hacia la atracción, desarrollo, capacitación, bienestar y permanencia de trabajadores íntegros, competentes y comprometidos con los objetivos organizacionales.

Nos comprometemos a:

- **Cumplimiento normativo:** garantizar el respeto a la legislación laboral vigente y a los estándares en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.
- **Desarrollo y formación:** promover programas de capacitación, inducción y actualización que potencien las competencias técnicas y humanas de nuestros colaboradores.
- **Equidad e inclusión:** fomentar un ambiente laboral basado en la igualdad de oportunidades, la diversidad, el respeto y la no discriminación.
- **Bienestar integral:** impulsar políticas que promuevan la calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la motivación del equipo.
- **Cultura organizacional:** fortalecer valores éticos, de servicio, compromiso, innovación y trabajo en equipo, en coherencia con la visión estratégica de la compañía.

La CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS., cree firmemente en la importancia del desarrollo, la seguridad y la calidad de vida en el trabajo, dentro de una cultura que promueve el alto desempeño, el trabajo en equipo y la autogestión. Su propósito es alcanzar la sostenibilidad mediante el equilibrio entre el cumplimiento del contrato de concesión y la generación de empleo digno.

Con el propósito de ofrecer a la organización, sus líderes y colaboradores un marco de referencia que oriente sus actuaciones y decisiones en el desarrollo de sus actividades, y que asegure la alineación con las buenas prácticas de gestión del recurso humano, la Gerencia establece la Política de Recursos Humanos.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA


### 2.1 PREMISAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

#### 2.1.1 Cumplimiento legal y normativo

Todas las acciones en materia de gestión humana se desarrollan en estricto apego a la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia.

#### 2.1.2 Transparencia en la vinculación

Los procesos de selección y contratación garantizan equidad, objetividad e igualdad de oportunidades, asegurando la incorporación del personal idóneo.

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

### **2.1.3 Desarrollo continuo**

La formación, capacitación y actualización del recurso humano son esenciales para fortalecer las competencias, promover el crecimiento profesional y responder a las necesidades estratégicas de la Concesión.

### **2.1.4 Seguridad, salud y bienestar laboral**

Se implementan prácticas preventivas y correctivas que garanticen condiciones seguras de trabajo, cuidado de la salud y equilibrio entre la vida personal y laboral.

### **2.1.5 Gestión del desempeño y reconocimiento**

El desempeño se evalúa de manera objetiva, promoviendo la mejora continua y reconociendo los logros individuales y colectivos

### **2.1.6 Cultura organizacional y valores**

Se promueve un entorno de respeto, inclusión, trabajo en equipo, ética y compromiso con la sostenibilidad, como base de la convivencia y el alto desempeño.

### **2.1.7 Compromiso con la concesión y la sostenibilidad**

La gestión del talento humano se orienta al cumplimiento del contrato de concesión y a la consolidación de una organización eficiente, responsable y sostenible.

## **3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

### **3.1 Planeación del Talento Humano**

La organización garantiza una definición clara de perfiles, roles y competencias, con el fin de asegurar que cada colaborador cuente con las capacidades necesarias para el adecuado desarrollo de sus funciones y la contribución efectiva a los objetivos corporativos.

De igual manera, se realiza una proyección de necesidades de personal alineada con los objetivos estratégicos y contractuales, lo que permite anticipar requerimientos, optimizar recursos y fortalecer la gestión del recurso humano en concordancia con las metas de la compañía.

#### **3.1.1 Vinculación y Selección**

Se desarrollan procesos de selección transparentes, equitativos y plenamente ajustados a la normatividad vigente, garantizando imparcialidad y objetividad en cada etapa.

Asimismo, asegura la incorporación de personal idóneo y coherente con la cultura organizacional, fortaleciendo así el compromiso, la excelencia y la sostenibilidad del equipo humano.

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

### **3.1.2 Inducción, Capacitación y Desarrollo**

Se implementan programas de formación continua orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, humanas y organizacionales, con el propósito de garantizar un desempeño integral y de alto nivel.

De igual manera, se diseñan planes de desarrollo profesional y de liderazgo, encaminados a potenciar el crecimiento personal de los trabajadores y el fortalecimiento corporativo.

### **3.1.3 Gestión del Desempeño**

Se implementan mecanismos de evaluación periódica y objetiva del rendimiento, orientados a promover la mejora continua y la excelencia en los resultados.

De igual forma, se garantiza una retroalimentación constructiva y el reconocimiento oportuno de los logros individuales y colectivos, fortaleciendo la motivación y el compromiso del equipo humano.

### **3.1.4 Bienestar y Calidad de Vida Laboral**

Desarrollar estrategias de promoción de la salud física, mental y social, orientadas a garantizar el bienestar integral de los trabajadores.

Asimismo, se implementan programas que fomentan el equilibrio entre la vida personal y laboral, fortaleciendo la motivación, el compromiso y la calidad de vida en el entorno de trabajo.

### **3.1.5 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Se garantiza la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en estricto cumplimiento de la normatividad vigente.


De igual manera, se desarrollan acciones de prevención de riesgos laborales, atención efectiva de emergencias y provisión adecuada de equipos de protección personal (EPP), asegurando condiciones de trabajo seguras y responsables.

### **3.1.6 Relaciones Laborales y Comunicación**

Se promueven espacios de diálogo social basados en el respeto, la inclusión y la participación de los trabajadores

De igual forma, se establecen mecanismos efectivos para la resolución de conflictos y el fortalecimiento del clima laboral, con el fin de consolidar relaciones armónicas y sostenibles dentro de la compañía.

La compañía dará fiel cumplimiento a las normas laborales, colectivas y de seguridad social vigente.

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

### **3.1.7 Cultura Organizacional y Valores**

Se impulsa el fomento de la ética, el compromiso, la innovación y el trabajo en equipo como pilares fundamentales de la gestión del recurso humano.

Asimismo, se asegura la integración de esta política con la misión, visión y objetivos estratégicos de la organización, fortaleciendo la coherencia institucional y la sostenibilidad de la compañía

### **3.1.8 Seguimiento y Evaluación**

Se establecen la definición y el monitoreo de indicadores de gestión del recurso humano —como rotación, ausentismo, desempeño y capacitación—, con el fin de medir la eficacia de los procesos y orientar la toma de decisiones.

De igual manera, se ejecutan auditorías internas y planes de mejora continua, garantizando la optimización permanente de la gestión y el cumplimiento de los objetivos de la compañía

La CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS, dentro de su planeación estratégica dispondrá de todos los recursos humanos, técnicos y financieros para implementar, mantener, hacer seguimiento y mejorar la Gestión de los Recursos Humanos de la Compañía.

### **3.2 Protección de datos personales.**

La información suministrada por los trabajadores en el momento de vinculación con la compañía y las actualizaciones periódicas que se realizan, se encuentran en el marco de la política de protección de datos establecida en la compañía.

### **3.3 Administración de Contratistas.**


En las diferentes zonas o regiones donde la compañía desarrolla sus operaciones, se da cumplimiento al marco normativo general dispuesto en el procedimiento de vinculación de proveedores y/o contratistas de la empresa.

### **3.4 Equidad de Género, Diversidad e inclusión**

La compañía establece acciones y compromisos en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión, con el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la organización.

### **3.5 Derechos Humanos**

La compañía velará por el respeto a los Derechos Humanos en todas sus actividades y áreas de operación de acuerdo con las declaraciones internacionales y la normatividad legal vigente.

	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

#### 4. ALCANCE.

Aplica a todos los colaboradores de la compañía, independientemente de su modalidad de contratación, nivel jerárquico o área de desempeño.

Comprende las acciones orientadas a:

- **Vinculación y desarrollo:** procesos de selección, inducción, capacitación y formación continua.
- **Bienestar y seguridad:** estrategias que promuevan la salud física, mental y social, así como el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- **Gestión del desempeño:** mecanismos de evaluación, reconocimiento y retroalimentación que impulsen la mejora continua y el alto rendimiento.
- **Cultura organizacional:** fortalecimiento de valores, principios éticos y prácticas de liderazgo participativo, equitativo e incluyente.
- **Relaciones laborales:** promoción de un ambiente basado en el respeto, la comunicación efectiva, la equidad, el empleo digno y el cumplimiento normativo vigente.

De esta manera, el alcance de la política garantiza que las decisiones y prácticas en materia de recursos humanos contribuyan al logro de los objetivos estratégicos, al cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales, y a la sostenibilidad de la compañía.

#### 5. ORIGEN.

La política tiene su origen en la búsqueda de la atracción, desarrollo y retener talento bajo el cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo. Incluye contratación ética, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

#### 6. PLAZO.

Esta política tendrá un plazo indefinido o lo estipulado en la normatividad laboral vigente.


#### 7. RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Los recursos para el desarrollo de la política son: el recurso humano de trabajo de RRHH, los recursos financieros aprobados en el presupuesto de las respectivas vigencias y de las plataformas tecnológicas.

#### 8. PERIODICIDAD

El seguimiento o revisión de la política será anual.

#### 9. REFERENCIAS.

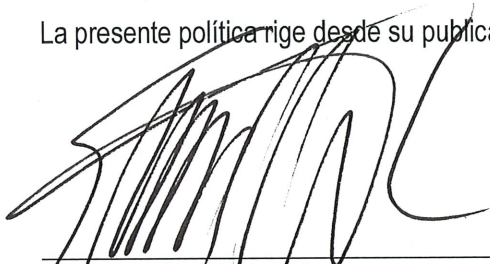
	<b>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
	LFC-GN-0000-00-RRH-PT-0002	Febrero 2026

DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
CÓDIGO (CUANDO APLIQUE)	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Código sustantivo del trabajo
N/A	Ley 100 de 1994
N/A	Ley 1562 de 2012
N/A	Decreto 1072 de 2015

### 10. CONTROL CAMBIOS

La vigencia de la política iniciará con la firma del presente acuerdo por parte del Gerente General de la compañía y se renovará anualmente de modo tácito, a menos que exista o surjan disposición legal que exprese lo contrario o modifique su aplicación, así como las modificaciones que la empresa considere pertinentes en cualquier momento.

La presente política rige desde su publicación, el día 1 de febrero de 2026



**CONCESIÓN LÍNEA FÉRREA CENTRAL SAS**

Representante Legal (S)

C.C. 79.326.611

**GERMAN DE LA TORRE LOZANO**

CONTROL CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
1	01/02/2026	Creación	Dirección de Recursos Humanos	Jurídica Grupo Ortiz	Gerente General