

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Código del Contrato	Nombre del Proyecto
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF

RELACIÓN DE VERSIONES

VERSIÓN	CONTROL DE CAMBIOS	FECHA
1	Emisión del documento	26.03.2025

ELABORÓ	REVISÓ	APROBACIONES
Carmen Cecilia Calderón Gerente Proyecto Consultoría HR Solutions	Juan Diego Restrepo Madeleine Hernández Metro de Medellín	Juan Diego Restrepo Madeleine Hernández Metro de Medellín

INFORME DE CIERRE DE PROYECTO

La Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda. - Metro de Medellín Ltda., identifica la necesidad de adquirir una solución integral para la gestión del talento humano, integrada con el sistema Corporativo SAP ERP. Esta solución abarca los procesos clave de autogestión del empleado, administración de la estructura organizacional, reclutamiento, selección y Incorporación, formación y desarrollo, gestión del desempeño, así como todos los procedimientos complementarios relacionados según lo estipulado en el presente

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

documento. El objetivo principal es garantizar la ejecución efectiva de los procesos asociados a la gestión de servicios para el desarrollo humano.

LA EMPRESA ha tomado la decisión, enmarcada en el objetivo estratégico "Potenciar la gestión estratégica del talento humano", de implementar la herramienta Success Factors de SAP, comenzando con la solución Employee Central. De acuerdo con la ruta de trabajo definida, se procederá con la implementación de los componentes de Gestión del Desempeño y Reclutamiento, Selección e Incorporación.

ALCANCE FUNCIONAL PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN

1.1. Objeto

Implementación de las soluciones de Reclutamiento (Recruiting) y Desempeño y Objetivos (Performance & Goals) de la herramienta Success Factors de SAP. Esto incluye asegurar las integraciones necesarias con el sistema SAP ERP y con la solución Empleado Central (Employee Central) de la misma herramienta, garantizando así un despliegue integral y funcional de LA SOLUCION. La cantidad de usuarios que intervendrán en la herramienta son 2.100 correspondiente a los servidores Metro y un proyectado de 50 procesos de selección en la presente vigencia de suscripción.

1.2. Objetivos específicos

- **Establecer una estructura eficiente de reclutamiento y selección:** Desarrollar e implementar procesos y herramientas que permitan identificar, atraer y seleccionar candidatos cualificados de manera efectiva, utilizando las funcionalidades de reclutamiento (Recruiting) de Success Factors de SAP. Esto incluye la configuración de flujos de trabajo, etapas del proceso, definición de criterios de selección y la integración con SAP y fuentes externas.
- **Mejorar la gestión del desempeño y el establecimiento de objetivos:** Implementar las funcionalidades de Desempeño y Objetivos (Performance & Goals) de Success Factors de SAP para establecer objetivos claros y medibles, facilitar la retroalimentación continua y realizar evaluaciones de desempeño efectivas. Esto incluye la definición de criterios de evaluación, la configuración de ciclos de revisión y la integración con procesos de desarrollo profesional y compensación.
- **Garantizar la integración fluida con los sistemas existentes:** Asegurar que las soluciones implementadas se integren de manera adecuada y eficiente con el sistema

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

SAP ERP y con la solución Empleado Central (Employee Central) de Success Factors de SAP. Esto implica realizar pruebas, solucionar y asegurar la interoperabilidad sin problemas entre los diferentes sistemas y módulos.

- Permite al servidor de LA EMPRESA su autogestión a través de una herramienta que le brinde información y habilite su participación en la actualización de datos, realización de solicitudes, reporte de información y validación de datos.
- Contemplar cada uno de los ítems del capítulo 3, donde se encuentran todas las actividades que se tienen automatizar.

REQUERIMIENTOS

1.3. Generales

Los procesos de adquisición de la herramienta al igual que la implementación se realizará por proyectos y fases, siendo el roadmap de la Empresa en este proceso de implementación el siguiente, resaltando que las especificaciones del presente documento sólo tienen alcance a fase 2:

- Portal de autogestión del empleado unido al portal de servicio al directivo (fase 1-ya implementado).
- Diseño Organizacional (fase 1-ya implementado).
- Reclutamiento, Selección y Incorporación (fase 2).
- Gestión del desempeño (fase 2).
- Formación y Aprendizaje (fase 3)
- Bienestar Laboral (fase 3)

El proceso de implementación garantiza la integración con el ERP corporativo SAP en el componente HCM particularmente. De igual manera se deben brindar las herramientas para atender posibles inconsistencias en la integración.

El proceso de implementación garantiza el correcto funcionamiento de la herramienta Empleado Central actualmente implementada.



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

LA SOLUCION permite el diseño e implementación de diferentes flujos de trabajo con aprobaciones donde se tengan diferentes niveles y actores.

Se debe transferir en LA SOLUCIÓN, de ser necesario, toda la información actual requerida para el correcto funcionamiento de la SOLUCION conservando la integridad y coherencia de datos que permitan la generación de informes y reportes. Esto incluye la presentación de plantillas y programas por parte del CONTRATISTA para el correcto cargue o migración de datos. Tener presente que la herramienta corporativa de la EMPRESA es SAP ERP On Premise, y existen flujos de trabajo, procesos y programas que dependen de la estructura que se encuentra en SAP ERP o en los diferentes infotipos del componente HCM.

LA SOLUCIÓN permite el ingreso desde dispositivos móviles y desde un acceso de la Metronet a LA SOLUCION. El medio de ingreso garantiza siempre la funcionalidad y el uso de LA SOLUCION, entendiendo que LA EMPRESA tiene personal 24-7.

Se creo el esquema de autorizaciones que permitan a los diferentes roles la gestión en la herramienta. De igual forma debe formar al personal designado por LA EMPRESA para empoderarlo en el manejo y configuración de este esquema, según los roles y permisos.

No afecta la funcionalidad de gestión de organizaciones que actualmente está implementada, sin embargo, de requerirse algún ajuste para el correcto funcionamiento, ésta debe ser implementada previa validación con LA EMPRESA.

No se afecto la configuración asociada a la liquidación y pago de la nómina, sin embargo, de requerirse algún ajuste para el correcto funcionamiento de la nómina o de la herramienta, ésta debe ser implementada por parte del CONTRATISTA previa validación con LA EMPRESA.

Se hizo la trasferencia de conocimiento a los usuarios super administradores y administradores finales de LA SOLUCION. Esto incluye el diseño y entrega de manuales de configuración y manuales funcionales. Todo lo anterior entendiendo que es una herramienta completamente nueva en LA EMPRESA y de la efectiva transferencia de conocimiento depende en gran medida el éxito del proceso de implementación, uso y soporte a los usuarios finales. La EMPRESA realizará la transferencia de conocimiento a los usuarios finales

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

fundamentado en los manuales y formación recibida por el CONTRATISTA.LA EMPRESA establece que la herramienta implementada esta ajustada al estándar.

LA EMPRESA actualmente realiza pruebas psicotécnicas a través de un proveedor externo, que incluye etapas como entrevistas y visitas domiciliarias. Aunque no contamos con una plataforma interna para este proceso, recibimos un informe detallado en formato PDF con los resultados y conclusiones de cada evaluación, información que debe quedar cargada en LA SOLUCION.

LA EMPRESA, en la herramienta Recruiting (reclutamiento), realiza procesos de selección confidenciales. Es decir, no se publica la información de LA EMPRESA; solo el jefe del proceso conoce y puede activar un proceso confidencial. Además, se incluye la posibilidad de activar un proceso en estado no vacante.

1.4. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y INCORPORACIÓN

1.4.1. Activación del Proceso

La implementación de LA SOLUCIÓN permite que:

- El directivo, previo a iniciar el proceso de solicitud, debe verificar el perfil del cargo, solo cuando está de acuerdo con el perfil establecido inicia el proceso y de no estarlo debe iniciar la solicitud de ajuste de perfil que esta creada en Empleado Central.
- Los directivos deben tener acceso a las vacantes que tienen en su área con las características de esta, por ejemplo, el salario, el perfil o el tiempo desde el cual está vacante.
- Los directivos deben validar y solicitar ajustes a la descripción del cargo requerido para el cubrimiento de la vacante previo a la publicación del proceso.
- A los directivos solicitar la creación de cargos con los documentos y flujos correspondientes y posterior aprobación crear la posición automáticamente y activar los flujos requeridos para (crear cargo o ampliar plaza).
- La solicitud de requerimiento de personal (servidores, aprendices y/o practicantes), por parte de los directivos, se debe realizar a través de LA SOLUCIÓN con un formato predefinido (requisición) que esta implementada en LA SOLUCIÓN. De igual manera tener acceso a las solicitudes y su gestión por diseño organizacional.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- La activación del proceso de cubrimiento de vacantes debe contar con un flujo de aprobación donde una vez quede respondido el flujo (aprobado o rechazado) deberá llegar el proceso a los profesionales de selección para iniciar con la gestión de la requisición. En caso de rechazo se deberá notificar a quien dio origen a la solicitud y permite comentarios.

Informes y reportes

La implementación de LA SOLUCIÓN permite genera:

- Almacenar el histórico de flujos aprobados/rechazados de las vacantes con el dato del directivo solicitante, fecha de solicitud, fecha de respuesta, tipo de respuesta, cargo, nombre del profesional que gestionó la solicitud y permite visualizar por el personal de selección y jefe de Gestión del Talento Humano.
- Reportes estándar y otros reportes configurables.
- Reportes de los acuerdos de niveles de servicios en cada una de las etapas del proceso.
- Información para la elaboración de indicadores.

1.4.2. **Reclutamiento**

La implementación de LA SOLUCIÓN permite:

- Implementar Un "portal" de reclutamiento donde candidatos internos y externos apliquen a una vacante y pueda registrar la información relacionada con su hoja de vida o actualizarla cuando es un servidor Metro toda vez que los datos de personal están en LA SOLUCIÓN Success Factors, adaptando los campos que sean necesarios para el correcto llenado de la hoja de vida del personal interno.
- Este "portal" está disponible para la publicación y gestión de las convocatorias internas, externas y mixtas y permite la administración por parte de personal de Gestión de Talento Humano para conocer los candidatos que se presentaron y sus características.
- Este "portal" está integrado con la autogestión del empleado para que pueda conocer y aplicar a un proceso de selección específico y conocer sus características. La plataforma permite el diligenciamiento de la hoja de vida, independiente de si está o no relacionada con un proceso de selección específica.



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

El ingreso de los datos debe tener unos campos editables para ser diligenciados de forma estándar por el candidato a través de listas desplegadas en su mayoría, criterios que posteriormente se conviertan en filtros de búsqueda.

- Se garantiza a través de autorización por parte de candidato tanto interno como externo el cumplimiento de la política de tratamiento de datos y otras políticas obligatorias que tenga la organización.
- Reclutamiento en caso de convocatorias internas: Publicar de forma automática y por un tiempo determinado, en LA SOLUCIÓN Success Factors y envié de correo electrónico y visualización masiva o a grupos determinados por la organización, e información sobre la convocatoria específica con la información que se elija parte de la publicación. Y Permite el registro en ella. El personal de Talento Humano debe poder editar y gestionar todo lo relacionado con el proceso publicado, tales como cantidad de personas y sus características.
- Reclutamiento en caso de convocatorias externas: Publicar de forma automática y por un tiempo determinado en la página web del metro, una convocatoria específica con la información que se elija parte de la publicación. El personal de Talento Humano debe poder editar y gestionar todo lo relacionado con el proceso publicado, tales como cantidad de personas y sus características.
- Reclutamiento en caso de convocatoria mixta: Publicar de forma automática y por un tiempo determinado, en Success Factors, genera correo electrónico y visualización masiva o a grupos determinados por la organización, e información sobre la convocatoria específica con la información que se elija parte de la publicación y publicar en la página web de la Empresa, una convocatoria específica con la información que se elija parte de la publicación. El personal de Talento Humano debe poder editar y gestionar todo lo relacionado con el proceso publicado, tales como cantidad de personas y sus características.
- Reclutamiento de hojas de vida: a través de uno o varios filtros el sistema permite encontrar hojas de vida que se ajusten a un determinado requerimiento o al perfil del cargo de la vacante a cubrir. De igual manera LA SOLUCIÓN proponer hojas de vida que se ajusten al perfil requerido detallando entre otros ítems el porcentaje de ajuste al perfil.
- La aplicación a un proceso de selección sólo debe realizarse durante los tiempos establecidos por la convocatoria.
- LA SOLUCION está integrada con la base de datos del personal con datos tales como educación, experiencia y competencia; esto permite que el sistema proponga personal interno para proveer una vacante.



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- El proceso de ajuste de la descripción del cargo de una vacante puede solicitarse incluso antes de iniciar el proceso de selección.
- Los candidatos que no pasen los filtros del reclutamiento deben recibir un correo electrónico de agradecimiento frente a su participación dentro del proceso.
- Se debe poder gestionar el personal en cada una de las etapas del proceso, pudiendo mover a estos por cada uno de los filtros y notificando de manera automática su próxima citación o el mensaje que la empresa determine según los mismos.
- El candidato debe poder ver el filtro en el que se encuentra y dejar de ver el avance en la convocatoria en el momento en el que no continúa a la fase siguiente.
- El líder funcional asignado al servidor interno debe recibir notificación inmediatamente el candidato sea citado al siguiente espacio.
- LA SOLUCIÓN debe poder enviar el manual de competencias metro en determinadas fases del proceso a las personas que no continúan en el mismo.
- La plataforma debe tener la posibilidad de cargar el puntaje de cada una de las etapas del proceso de cada servidor y realizar el ponderado final según pesos que estos puedan tener y fases que la convocatoria tenga y permite que conforme al puntaje obtenido continúe o no a la siguiente fase.
- En cada una de las convocatorias se puede realizar la selección de las etapas que tendrá y el peso que tendrá cada una

Informes y reportes

La implementación de LA SOLUCIÓN permite y genera:

- Genera estadísticas frente al proceso de reclutamiento.
- Filtrar el histórico de las postulaciones de los candidatos para futuras consultas.
- En el historial de reclutamiento debe existir un repositorio de candidatos previamente evaluados con los correspondientes datos con lo que aplicó al proceso, los resultados por cada etapa del proceso y nombre de la convocatoria a la que se postuló.
- Reportes estándar y otros reportes configurables.
- Informe de puntaje en cada una de las etapas del proceso de los servidores, agrupados por áreas, convocatorias, competencias, género y demás factores fundamentales para el desarrollo del personal

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

1.4.3. Etapas en el proceso de selección

LA SOLUCIÓN permite soportar la ejecución de diferentes pasos para el cumplimiento del proceso de selección y en ellas:

- Habilitar las etapas del proceso que se llevarán a cabo para la convocatoria, previo al inicio de selección y en cualquier momento durante el proceso. Las etapas son: entrevista, prueba técnica, entrevista técnica, entrevista administrativa, valoración con empresa contratista y otras que se puedan requerir, así:
- La citación a entrevistas: deberá poder programarse por LA SOLUCIÓN según el calendario de los participantes, esto con el fin de tener la trazabilidad del proceso e incluso el registro del resultado de estas.
- Citación de Candidatos a prueba técnica: enviar vía correo electrónico la citación a prueba técnica a los candidatos que pasaron el proceso de reclutamiento, con un mensaje predeterminado con las indicaciones donde se puedan modificar datos como lugar, hora, entre otros. Adicional realizar la integración con el Outlook para la validación de agenda disponible de los profesionales de selección y programación del espacio. Genera en caso de que sea requerido espacio virtual el link de acceso a la reunión vía Teams. Las pruebas pueden presentarse en forma física o en línea.
- Prueba en línea: cargar la prueba técnica y presentarla en línea por los candidatos, bloqueando el uso de cualquier tipo de software adicional diferente a la prueba técnica. Una vez finalizada la prueba, almacenar los resultados y vincularlos al candidato, y presentar el resultado de la prueba una vez se da por finalizada por el candidato.
- Prueba física: cargar en adjunto a cada candidato la evidencia de la realización de la prueba y sus resultados.
- Prueba aplicada por formación: poder realizar la integración de los resultados arrojados por la plataforma que la empresa determine desde el área de formación. En caso de aprobar esta parte del proceso, LA SOLUCIÓN debe habilitar el siguiente paso. En caso contrario, genera correo de agradecimiento de participación y cierre del proceso para ese candidato.
- Entrevista técnica: enviar vía correo electrónico la citación a la entrevista técnica a los candidatos que pasaron la prueba técnica, con un mensaje predeterminado con las indicaciones donde se puedan modificar datos como lugar, hora, entre otros.



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- Entrevista administrativa: deberá permite a los profesionales de Gestión del Talento Humano la citación a la entrevista, vía correo electrónico a los candidatos que pasaron la entrevista técnica, con un mensaje predeterminado con las indicaciones donde se puedan modificar datos como lugar, hora, entre otros.
 - Valoración con empresa contratista: LA SOLUCIÓN permite cargar los datos con la calificación relacionada con el proceso de valoración (informe de valoración, estudio de seguridad, visita domiciliaria).
 - Centro de valoración: LA SOLUCIÓN deberá permite a los profesionales de Gestión del Talento Humano la citación al centro de valoración, vía correo electrónico a los candidatos que pasaron, con un mensaje predeterminado con las indicaciones donde se puedan modificar datos como mensaje general, lugar, hora, entre otros. LA SOLUCIÓN permite cargar los datos con la calificación obtenida.
 - Agradecimiento a candidatos participantes para comunicaciones con servidores se tiene conexión a correos institucionales; para comunicaciones con personal externo, se tiene que el insumo tecnológico esté en capacidad de genera las comunicaciones y enviarlas virtualmente al correo registrado en los datos brindados.
 - Envío de lista de documentos a modo de lista de chequeo y Formato de hoja de vida institucional. Para comunicaciones con servidores se tiene conexión a correos institucionales; para comunicaciones con personal externo, se tiene que el insumo tecnológico esté en capacidad de genera las comunicaciones y enviarlas virtualmente para procesos internos aplica también. El candidato debe poder adjuntar los documentos en la plataforma teniendo una lista de chequeo de estos y no permitiendo continuar sino cumple con la completitud de ellos.
-
- La plataforma debe tener la posibilidad de cargar el puntaje de cada una de las etapas del proceso de cada servidor y realizar el ponderado final según pesos que estos puedan tener y fases que la convocatoria tenga y permite que conforme al puntaje obtenido continúe o no a la siguiente fase.
 - En caso de que se requiera reagendar una entrevista o algún paso del proceso de selección se debe hacer a través de talento en línea y que tenga el mismo comportamiento que el agendamiento inicial.
 - LA SOLUCIÓN permite realizar la ponderación de los resultados generados en las etapas del proceso y definir los pesos de ponderación según las etapas definidas para cada proceso.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- LA SOLUCIÓN permite de manera cargar evidencias del proceso en cada etapa, por ej. videos de entrevistas virtuales.
- Deberá permite cargar adjuntos en cada etapa del proceso de selección.
- Para seguimiento y trazabilidad el sistema debe asignarle a cada candidato una credencial alfanumérica que lo identifique dentro del proceso de selección para consulta y publicación de resultados.
- LA SOLUCIÓN deberá soportar los flujos de procesos necesarios para la correcta ejecución del proceso de selección.
- LA SOLUCIÓN deberá permite definir las etapas del proceso de selección según el tipo de cargo que se requiera y mostrar las etapas correspondientes.
- LA SOLUCIÓN permite agregar otras etapas y notificar vía correo electrónico su continuidad.
- LA SOLUCIÓN deberá realizar la alerta si una persona se encuentra en vacaciones o incapacitada en el momento que este participando en un proceso de selección, durante todo el tiempo que esté ausente durante el proceso de selección.

Informes y reportes

La implementación de LA SOLUCIÓN permite y genera:

- Deberá quedar almacenado el histórico del proceso de selección realizado por cargo, por etapa, por profesional de Talento Humano que atendió la solicitud, por etapa y por candidato citados en cada etapa del proceso, teniendo relacionados los datos de la convocatoria.
- Reportes estándar y otros reportes configurables.
- Conexión con los medios virtuales institucionales para la consulta por parte de los directivos de los resultados e informes de los candidatos.
- LA SOLUCIÓN debe tener la posibilidad de constituir un repositorio de procesos, resultados, por profesional de Talento Humano que atendió la solicitud y candidatos evaluados.
- Historia de postulaciones y documentación de procesos de selección y resultados disponibles en el sistema.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- La información relacionada con la medición de competencias y aprendizaje está disponible y valorada de tal forma que entregue información al proceso de aprendizaje para el establecimiento de brechas y planes de formación del servidor.
- Generación de Informe Final de Selección.

1.4.4. Incorporación

La implementación de LA SOLUCIÓN permite:

- Notificación al servidor seleccionado (Interno/Externo) sobre la finalización exitosa del proceso o etapa a seguir con información relevante para dar continuación al proceso de Incorporación.
- Enviar carta de oferta al candidato con las condiciones contractuales cuando el profesional lo revisa previamente y posterior a su aprobación proceder con la etapa de firma del contrato con formatos establecidos
- Generación y envío del contrato laboral para firma por parte del servidor seleccionado, teniendo en cuenta los datos suministrados desde todo el proceso de reclutamiento y selección y los datos que viajan desde empleado central y habilitar la firma electrónica del mismo. Debe consolidar todos los documentos requeridos para custodiar desde el proceso de Incorporación.
- Realizar el ingreso o movimiento (ascenso, promoción, traslado o cambio organizacional) para personal interno del servidor al sistema a través de la medida de Incorporación con todos los datos y campos relevantes (datos básicos, afiliaciones, familiares, etc.) e Integrar con SSFF Empleado Central y de allí con el componente HCM de SAP de los datos del candidato al momento de proceder con su Incorporación como servidor, aprendiz o practicante.
- Cumplimiento de todos los requisitos de Incorporación o movimiento con un orden secuencial y específico (Incorporación a la estructura, a la seguridad social, datos bancarios, de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, tallas uniformes, entre otros).
- Contar con flujos de notificaciones de información referente al proceso de Incorporación, por ejemplo, activación para la nómina, para estructura, formación, dotación, puesto de trabajo, tecnología, riesgo público, entre otros procesos que intervienen durante las etapas de Incorporación.
- LA SOLUCIÓN debe soportar vinculaciones masivas.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- Permite la Generación de planes de Incorporación en caso de que se tengan diferenciales por tipo de cargo, ubicación, etc.
- Cerrar automáticamente la requisición cuando se efectúe la Incorporación del servidor.

1.4.5. **Solicitud adicional**

- LA SOLUCIÓN está habilitada para que el servidor realice la autogestión de renuncia activando los flujos de aprobación que sean definidos.
- LA SOLUCIÓN está habilitada para que el líder del proceso inicie un proceso de desincorporación por causales definidas en la organización activando los flujos de aprobación requeridas.
- LA SOLUCIÓN debe enviar de manera automática los documentos de desincorporación determinados por la organización.
- LA SOLUCIÓN debe poseer un sitio donde se pueda cargar la información de la entrevista de retiro realizada al servidor.
- LA SOLUCIÓN permite que el líder realice la encuesta de satisfacción del proceso.
- LA SOLUCIÓN debe contar el tiempo de duración de cada etapa sin fines de semana ni festivos.
- LA SOLUCIÓN está habilitada para que el servidor realice la autogestión de renuncia a la organización y a los procesos de selección en cualquier etapa activando los flujos de aprobación que sean definidos.
- LA SOLUCIÓN permite que el servidor realice la encuesta de satisfacción del proceso.
- Gestionar a través del sistema los cambios de cargo, generando la experiencia para el servidor que cambia de rol y las personas involucradas.
- Cada posición solo puede ser ocupada por un único servidor.

Informes y reportes

La implementación de LA SOLUCIÓN permite y genera:

- Planta de cargos de la Empresa con y sin vacantes.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- Reporte de candidatos que desertan de los procesos y candidatos vinculados con la posibilidad de ingresar datos básicos.
- Reportes estándar y otros reportes configurables.

1.4.6. Actividades fuera de LA SOLUCIÓN tecnológica (no deben ser soportadas por LA SOLUCIÓN):

- Elaboración y aplicación de la Prueba Técnica
- Calificación de la Prueba Técnica
- Análisis de los resultados de la evaluación psicotécnica
- Entrevista Psicológica
- Designación del Candidato Elegido.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

1.5. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

1.5.1. Realización de la gestión del desempeño

La implementación de LA SOLUCIÓN debe:

- *Soportar e implementar el proceso actual de evaluación del desempeño. En los documentos adjuntos, se detalla el proceso de la gestión del desempeño que esta soportado por la implementación en cada una de sus etapas:*
 - *DH002- Procedimiento para la gestión del desempeño.*
 - *DR1172- metodología para la gestión del desempeño.*
 - *Formato Plan de Desarrollo V2*

- En general LA SOLUCIÓN debe llevar de manera automática el control de las fechas de las evaluaciones y genera alertas automáticas frente al cumplimiento de una etapa específica tanto el administrador como el evaluador y el evaluado.

- LA SOLUCIÓN deberá requerir como obligatorio para concluir la evaluación de desempeño, tener debidamente diligenciado todas las calificaciones correspondientes a los objetivos de desempeño y las competencias.

- LA SOLUCIÓN deberá requerir para concluir la evaluación de desempeño, tener o anexar como mínimo un seguimiento de retroalimentación.

- La calificación de las competencias y objetivos se pueden realizar con valores intermedios, entre el rango definido en la metodología, esto con el fin de fomentar la corresponsabilidad y las conversaciones que generen valor en el proceso de gestión del desempeño.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- LA SOLUCION deberá permite consignar la evaluación de personal con restricciones médicas, de acuerdo con el formato establecido en la Empresa.
- LA SOLUCION deberá dejar implementada la posibilidad de realizar evaluaciones 360, aunque en el momento el modelo actual no lo tenga, LA SOLUCION para este tipo de evaluaciones debe quedar implementada.
- LA SOLUCION deberá permite realizar feedback y desempeño continuo al desempeño la cual deberá quedar implementada.

1.5.2. Relación de evaluadores- evaluados


La implementación de LA SOLUCIÓN debe:

- Permite la asignación automática de un evaluador con los evaluados respectivos de conformidad con la estructura organizativa o su calidad de líder funcional, de igual manera, permite la asignación de otros evaluadores que no necesariamente sean directivos o jefes para asignarles determinados evaluados.
- Permite la evaluación por parte de dos o más evaluadores.
- Presentarle al evaluador los servidores a los cuales se les asignará la evaluación de desempeño de conformidad con la asignación automática como líder o evaluador, pero de igual manera permite, si el servidor tiene la calidad de evaluador, pueda elegir cualquier servidor de la planta de cargos que previamente se le haya creado la relación de evaluador- evaluado.

1.5.3. Control de evaluaciones

La implementación de LA SOLUCIÓN debe:

- Controlar que un servidor debe tener sólo una evaluación válida para el periodo evaluado. Cuando se hace referencia a una evaluación no se da cuenta de un formulario sino del proceso como tal.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- Permite la incorporación de algunas reglas de negocio tales como tiempos de aplicación de una evaluación, servidores que pueden ser evaluadores y configurar los cargos que pueden ser o no evaluadores.

1.5.4. Tipos de evaluación

La implementación de LA SOLUCIÓN debe:

- Permite la configuración de un proceso de evaluación con diferentes actores: líder, par y cliente y de igual manera permite la configuración de una autoevaluación, con lo cual se puedan crear evaluaciones en varias dimensiones.
- En el evento que el modelo implique la participación de varios actores, LA SOLUCIÓN permite la ponderación de la calificación por parte de cada actor relacionado y poder tener a lo largo del periodo evaluado diferentes actores dentro del proceso. La ponderación se puede definir de forma diferente en cada ciclo de evaluación.
- El sistema debe genera los medios para que el actor de la evaluación ingrese a realizar la gestión que le corresponda dentro de una evaluación, la cual en algunos casos debe ser anónima.

1.5.5. Definición/ Concertación de objetivos

La implementación de LA SOLUCIÓN debe:

- Para la creación de objetivos LA SOLUCION debe proponer el direccionamiento estratégico para que el evaluado cree las acciones que aporten a determinado objetivo estratégico y de igual manera permite la creación de cualquier tipo de objetivo para todo un equipo o para un servidor en particular.
- La concertación de los objetivos debe tener una aprobación tanto por parte del evaluado como del evaluador.
- Permite la asignación de ponderación de objetivos tanto elegible como estándar, la asignación de diferentes escalas de medición y de igual manera la especificación de niveles de actuación para el cumplimiento del objetivo.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

1.5.6. Seguimiento a servidores

La implementación de LA SOLUCIÓN permite:

- Permite la gestión y el seguimiento del plan de desarrollo y las tareas pendientes con alertas o mapas de calor.
- Conservar el histórico de las evaluaciones y de sus planes de desarrollo y el respaldo de las evaluaciones pasadas, consultando las evaluaciones de cualquier periodo.
- Genera alertas para identificar pendientes en la evaluación tanto en calidad de evaluador como de evaluado.

1.5.7. Calificaciones competencias

La implementación de LA SOLUCIÓN permite :

- Permite evaluar las competencias del perfil del cargo o del manual de competencias definido para la gestión del desempeño.

1.5.8. Plan de Desarrollo

La implementación de LA SOLUCIÓN permite :

- Soportar la creación, alineada con la gestión del desempeño y el desarrollo del servidor o de su equipo, mapas de talento y proyección dentro de la organización de un plan de desarrollo que permita su seguimiento y de igual manera sea el insumo para la gestión del desempeño.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

- LA SOLUCIÓN permite genera nine box de cada servidor que cuente con evaluación de competencias y evaluación de desempeño. Así mismo, genera mapas de talento por cargo, nivel, área, centro de costos.

Informes y reportes

La implementación de LA SOLUCIÓN permite y genera:

- Informe general de promedio de calificaciones de competencias.
- Informe detallado de valoración final que permite identificar el personal que tiene acompañamiento para el desarrollo.
- Generación de mapas de calor o graficas de resultados de gestión del desempeño.
- Generación de informes por gerencias, áreas, cargos, rangos de edades, sexo, etc.
- Generación de informes cuantitativos y cualitativos que permita genera acciones administrativas de mejora.
- envió de mensajes con calificación final.
- envió de mensajes para genera acompañamiento en planes de desarrollo para los servidores que no obtengan el puntaje mínimo requerido en la gestión del desempeño.
- Envío de mensaje de felicitaciones e invitación a continuar en el fortalecimiento de la gestión del desempeño para aquellos servidores que obtengan el puntaje mínimo requerido o superior.
- Genera reportes e indicadores por diferentes criterios de selección y la generación de estadísticas y tendencias.
- Los reportes deben estar disponible para evaluadores y de igual manera el servidor contar con una herramienta para conocer la tendencia de su evaluación, actividades pendientes, resultados, puntos de mejoramiento y plan de desarrollo.
- LA SOLUCIÓN deberá enlazarse con el módulo de selección para identificar potenciales o posibles candidatos para el cubrimiento de vacantes según el perfil del cargo y su potencial

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

1.6. MIGRACIONES

EL CONTRATISTA debe asegurar las migraciones de información de otros sistemas de Información, sus históricos e información actual que se requieran para el correcto funcionamiento de LA SOLUCIÓN y sus resportes.

1.7. ROLES Y PERFILES

La implementación realizada debe controlar todos los accesos, permisos y autorizaciones a LA SOLUCIÓN, por procesos y según corresponda las actividades del usuario y entregar formación para administración por parte de LA EMPRESA.

1.8. SEGURIDAD

La implementación debe tener mecanismos para garantizar la seguridad de la información, realizar auditorías constantes de la operación, identificando fechas, horas, usuarios que modifica o actividades ejecutadas.

1.9. INTEGRACIONES

La implementación garantiza la integración con nuestro sistema de información corporativo SAP en particular con el componente de HCM de SAP en lo que sea necesario.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Garantizar que la información que se deba integrar con SAP soporte la estructura que tiene para la creación en el sistema.

Los documentos gestionados en LA SOLUCIÓN deben viajar a un gestor documental, a su vez estos documentos que quedan almacenados en dicho gestor se deben visualizar desde LA SOLUCIÓN.

1.10. MOVILIDAD

La implementación garantiza que LA SOLUCIÓN sea compatible y accesible desde cualquier tecnología de dispositivos móviles, de tal manera que se pueda visualizar las tareas asignadas, realizar aprobaciones, ver documentos, enviar documentos y adjuntar archivos.

Garantizar que se pueda acceder de forma rápida y sin restricción desde cualquier explorador.

Asegurar el uso de LA SOLUCIÓN a través de dispositivos móviles dejando habilitado su funcionamiento para todos los servidores Metro.

1.11. OTROS REQUERIMIENTOS

1.11.1. Gestión del Cambio

Se deberá realizar un plan de capacitación y entregar la documentación técnica y funcional por parte de EL CONTRATISTA de los desarrollos e implementaciones realizadas.

 	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Se deberá realizar un plan de preparación del cambio de conformidad con la experiencia y conocimiento de EL CONTRATISTA.

Se deberá realizar un plan de gestión de impactos realizado por parte de EL CONTRATISTA.

Requerimientos Funcionales: Gestión del Cambio

- Se deberá implementar la Matriz de Interesados
- Se deberá realizar el Análisis de involucramiento y compromiso
- Se deberá realizar el Plan de Capacitación
- Se deberá realizar el Plan de Comunicaciones
- Se deberá realizar el Plan de Preparación del cambio
- Se deberá realizar el Plan de Gestión de Impactos
- Se deberá realizar el Plan de Sostenibilidad del cambio

1.11.2. Consideraciones y Mejoras Metro Medellín

- Implementar un Layout o presentación de LA SOLUCIÓN al usuario final de fácil acceso y entendimiento para el servidor metro, el directivo y los administradores de LA SOLUCIÓN.
- Asegurar el uso de LA SOLUCIÓN a través de dispositivos móviles dejando habilitado su funcionamiento para todos los servidores Metro.
- Se debe implementar un procedimiento de aprobación de vacaciones en LA SOLUCIÓN.
- Se debe implementar un procedimiento de aprobación de horas extras en LA SOLUCIÓN.
- Se debe implementar un procedimiento de aprobación y gestión de ausentismos en LA SOLUCIÓN con flujos diferentes por cada ausentismo.
- Se debe implementar un procedimiento de aprobación y gestión de datos maestros en LA SOLUCIÓN con flujos diferentes de conformidad con el dato.
- Se debe implementar un procedimiento de aprobación y gestión de solicitud de cambio de turnos en LA SOLUCIÓN.

	METRO DE MEDELLÍN
	INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II
	PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

2. IMPLEMENTACION

ENTREGABLES DEL PROYECTO

Los entregables listados en la tabla siguiente fueron los comprometidos y entregados para este proyecto, las evidencias de la entrega se encuentran en las respectivas Actas de Cierre de Fase y Aceptación de entregables de cada una de las Fases del Proyecto.

Entregables	Fase	Observaciones
Project Charter (Acta de inicio del Proyecto)	Preparación del Proyecto	Entregado
Acta de Inicio de Fase	Preparación del Proyecto	Entregado
Elaboración Plan detallado de trabajo	Preparación del Proyecto	Entregado
Matriz de Entregables	Preparación del Proyecto	Entregado
Organigrama del Proyecto	Preparación del Proyecto	Entregado
Lista de contactos	Preparación del Proyecto	Entregado



METRO DE MEDELLÍN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Entregables	Fase	Observaciones
Matriz RACI	Preparación del Proyecto	Entregado
Modelo Presentación Kick Off	Preparación del Proyecto	Entregado
Documentación de los Requisitos de Alto Nivel del Negocio	Preparación del Proyecto	Entregado
Procedimientos y estándares del proyecto aprobados	Preparación del Proyecto	Entregado
Acuerdos de Confidencialidad Firmados	Preparación del Proyecto	Entregado
Acuerdos de Uso Seguro de la Información Firmados	Preparación del Proyecto	Entregado
Mapa de riesgos aprobados - (De negocio y de proyecto)	Preparación del Proyecto	Entregado
Acta de cierre de fase I y aceptación de Entregables	Preparación del Proyecto	Entregado
Plan de entrenamiento de usuario final y plan de documentación de desarrollos	Preparación del Proyecto	Entregado
Acta de Inicio de Fase	Exploración	Entregado
Acta de Cierre de Fase y Aceptación de Entregables	Exploración	Entregado
Documento del Modelo de Negocio (BBP) aprobado	Exploración	Entregado
Roles de usuario, requerimientos de autorización y diseño técnico definidos	Exploración	Entregado
Estrategia de carga de datos aprobada	Exploración	Entregado



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Entregables	Fase	Observaciones
Plan maestro de comunicaciones	Exploración	Entregado
Acta de Inicio de fase	Realización	Entregado
Acta de Aceptación de Pruebas	Realización	Entregado
Especificaciones técnicas y funcionales de nuevos desarrollos	Realización	Entregado
Roles de usuario y autorizaciones	Realización	Entregado
Desarrollos revisados y aprobados	Realización	Entregado
Plan de pruebas aprobado	Realización	Entregado
Preparación de modelos para material de entrenamiento de usuario final y documentación elaborados	Realización	Entregado
Acta de Inicio de la Fase	Despliegue	Entregado
Plan de mejoramiento - definición de indicadores	Despliegue	Entregado
Transición para el soporte en productivo-(Hand Over)	Despliegue	Entregado
Acta de Cierre de Fase y Aceptación de Entregables	Despliegue	Entregado
Cierre de temas pendientes, firma de la entrada en vivo y fase de soporte	Despliegue	Entregado
Definición condiciones para aplicación de garantías por la implementación	Despliegue	Entregado
Informe cierre del proyecto	Despliegue	Entregado
Informe Lecciones Aprendidas	Despliegue	Entregado
Acta de Cierre de Proyecto	Despliegue	Entregado



**METRO
DE MEDELLÍN**
CALIDAD DE VIDA



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Entregables	Fase	Observaciones
Manuales de configuración generado en Técnico p&m, EC	Despliegue	Entregado
Plan de Cuto ver Técnico y Funcional	Despliegue	Entregado
Ejecución del plan de pruebas-	Despliegue	Entregado
Formatos de aceptación de pruebas firmados por los Dueños de proceso	Despliegue	Entregado
Manuales de usuario terminados y cargados en	Despliegue	Entregado
Acta de creación de usuarios, roles y perfiles de usuarios asegurados en PRD	Despliegue	Entregado

Garantía: la Garantía de al solución es de 6 meses, el proyecto salio en vivo en Enero 2025, los modulos inician su garantía y esta se cierra en junio 2025.

FIRMAS

ELABORÓ

REVISÓ

Vo Bo



METRO
DE MEDELLÍN
CALIDAD DE VIDA



METRO DE MEDELLIN

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACION SFSF II

PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE SFSF RCM-RMK- P&G

Carmen Cecilia Calderón
Gerente Proyecto Consultoría HR
Solutions

Juan Diego Restrepo
Madeleine Hernández

Metro de Medellín

Juan Diego Restrepo
Madeleine Hernández

Metro de Medellín