



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

TRANSCARIBE S.A

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial en las entidades territoriales.

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándose como el corazón del modelo; por lo que se hace necesario implementar una política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que esta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

MIPG establece lineamientos para la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Menciona que *el propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.*

Dispone esa política, para su implementación, tener en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:





- Marco normativo y direccionamiento estratégico.
 - Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos)
 - Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas)
2. **Diagnosticar la GETH** para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano.
 3. **Diseñar acciones para la GETH** una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad.
 4. **Implementar las acciones para la GETH** para fortalecer aquellos aspectos débiles detectados en el diagnóstico.
 5. **Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano** con el fin de determinar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

El plan de Transcaribe busca generar transformación cultural y organizacional para el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano, de conformidad con las disposiciones legales que rigen la materia.

Así mismo, se busca potencializar las competencias, el desarrollo integral, las capacidades, los conocimientos, las habilidades, el fortalecimiento de equipos de trabajo y calidad de vida del recurso humano de la entidad.

Este plan se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, buscando fortalecer la prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral de la entidad.

La planta de personal de Transcaribe S.A., está conformada por 24 funcionarios entre empleados y trabajadores, así: siete (7) directivos de libre nombramiento y remoción, once (11) profesionales especializados, un (1) profesional universitario, dos (2) técnicos, dos (2) Secretarías y un (1) auxiliar administrativo.

Esta planta de personal se encuentra distribuida en las diferentes dependencias de la entidad, así:

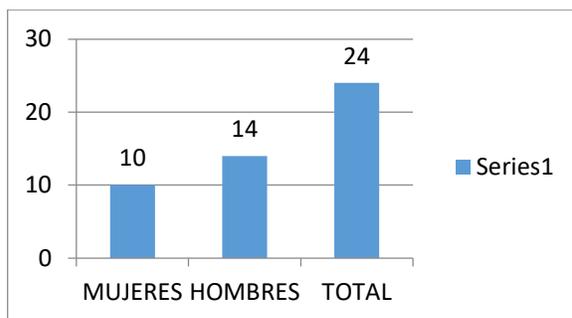
DEPENDENCIA	TRABAJADOR OFICIAL	EMPLEADOS PÚBLICOS
Gerencia	3	1
Secretaría General	2	1





Dirección de Planeación e Infraestructura	2	1
Dirección de Operaciones	3	1
Dirección Administrativa y Financiera	6	1
Oficina Asesora Jurídica	1	1
Oficina Asesora de Control Interno	0	1

La composición de la planta de personal, por género es:



La planta de personal por rangos de edades:

RANGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
ENTRE 30 Y 39	4	16,67
ENTRE 40 Y 49	12	50,00
ENTRE 50 Y 59	6	25,00
ENTRE 60 Y 69	2	8,33
TOTAL	24	100,00

El nivel de formación que tiene el personal de planta de la entidad es:

FORMACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
DOCTORADO		
MAESTRÍA		
ESPECIALIZACIÓN	19	79%
UNIVERSITARIA	2	8%
TECNOLOGICA	1	4%
TÉCNICA	2	8%





BÁSICA SECUNDARIA		
TOTAL	24	100%

MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 25	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
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
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.





GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

El índice de desempeño institucional fue de 67,7, como se aprecia en la siguiente imagen, tomada de los resultados FURAG TRANSCARIBE S.A., 2019:



La gestión estratégica del talento humano fue de 73,3, como se aprecia en la siguiente imagen, tomada de los resultados FURAG Transcaribe S.A. 2019,:



A continuación se detallan las recomendaciones que surgen de los resultados obtenidos por la entidad en la vigencia 2019, del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión-FURAG.

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo.





2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecer el conocimiento del talento humano desde su propio capital intelectual como acción de enseñanza-aprendizaje.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar la provisión de empleos vacantes dentro de la planeación del talento humano.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los puestos de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando se debe adelantar un proceso de selección. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos en la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a los servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.





13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Modificar el manual de funciones de la entidad con base en los requisitos de la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo que respecta a la facilidad de los jóvenes para el ingreso a la administración pública.
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un protocolo para atender los casos de acoso laboral y sexual.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Disponer de una Comisión de Personal que atienda lo establecido en la Ley 909 de 2004.
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019.
20	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar diferentes mecanismos para llevar a cabo los procesos de selección meritocrática de los gerentes públicos y de los cargos de libre nombramiento y remoción. Como mínimo, la entidad debe emplear el área de talento humano propia o podrá solicitar apoyo del grupo de meritocracia de Función Pública.
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la ley 1823 de 2017.
22	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover dentro de la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016.
23	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de Libre nombramiento y remoción.
24	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.
25	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de planta temporal.





26	Gestión Estratégica del Talento Humano	Cualificar la estrategia de participación ciudadana de la entidad mediante la capacitación de sus servidores públicos en temas de participación ciudadana.
27	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias).
28	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.
29	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un plan de formación relacionada específicamente con el servicio al ciudadano (Pqrd, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.) en la entidad.

FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para el desarrollo de estrategia institucional de talento humano se definen los siguientes planes anuales mediante las cuales se concreta la forma como los objetivos serán ejecutados:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación – PIC, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los empleados públicos y trabajadores, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la entidad.

Dentro de este contexto, el PIC incluye temas estratégicos, de investigación, supervisión, tecnología, legales y de apoyo a la gestión a partir de los insumos y pasos establecidos en el procedimiento “Formulación Plan Institucional de Capacitación – PIC”, el cual está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad, y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y desempeño.

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS





El objetivo del Plan Anual de Estímulos e Incentivos es aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los empleados y trabajadores de la entidad, de acuerdo con los lineamientos y políticas aprobados en Transcaribe y con sujeción a las normas establecidas para tal fin por el gobierno nacional.

La Dirección Administrativa y Financiera presenta anualmente, el Plan Anual de Estímulos, el cual es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y desempeño de Transcaribe S.A.

PROGRAMA DE BIENESTAR

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”

De acuerdo con lo anterior el Programa Bienestar de Transcaribe S.A contiene actividades tendientes a propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

Para la elaboración del Programa de Bienestar de Transcaribe S.A se solicita apoyo a la caja de compensación y a la ARL a la que se encuentra afiliada la Entidad, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas de clima organizacional realizadas previamente.

Una vez elaborado el Programa Anual de Bienestar se somete a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Con relación a los funcionarios que les falta cinco (5) años o menos para causar su derecho a pensión, la Entidad desarrolla actividades que buscan preparar a dichos servidores para afrontar un nuevo estilo de vida.

OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

En coordinación con la ARL y la persona encargada del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proyecta trabajar en los siguientes aspectos:





- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Así mismo, teniendo en cuenta la situación de salud pública con ocasión de la propagación del virus SARS COVID-19, es necesario continuar con actividades de prevención. Esto, con el fin de afianzar en nuestros servidores la cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el compromiso de los mismos, y así mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados. En este sentido, la entidad cuenta con horarios flexibles para que los trabajadores asistan a sus labores cotidianas en las instalaciones y también el teletrabajo para aquellos que por sus comorbilidades así lo ameritan.

Nuestra entidad implementará acciones para reconocer el compromiso, puntualidad, código de integridad, de los trabajadores y que serán objeto de análisis para ser incluidas en el Plan de Incentivos.

Adicional a los planes mencionados, se desarrollan las siguientes actividades que hacen parte integral de la planeación estratégica del talento humano de Transcaribe S.A:

- Manual de Funciones: En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de Transcaribe S.A. Adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales y a las competencias comportamentales.
- Acuerdos de Gestión: Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo “gerente público”, quienes de acuerdo con la Ley 909 de 2004, son los funcionarios que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

Estos acuerdos tienen como propósito establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de Transcaribe S.A, orientar la actuación hacia las prioridades de la entidad, incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional y fortalecerlo.





Para la elaboración de los acuerdos de gestión se debe seguir lo establecido en resolución por medio del cual se adoptan los formatos de las etapas de los acuerdos de gestión y el formato establecido por Transcaribe S.A.

- Programa de Inducción: El programa de inducción de Transcaribe S.A tiene como objetivo familiarizar al nuevo servidor público con la entidad y las funciones que va a desempeñar, creando identidad y sentido de pertenencia con la empresa.

Este programa comprende dos aspectos; la actividad presencial o virtual mediante la cual se da a conocer a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico de Transcaribe S.A y los principales aspectos del Sistema de Gestión Integrado de la entidad, así como aspectos administrativos generales; y la inducción respectiva en el puesto de trabajo, que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe, a través de la cual se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.

Para el desarrollo de las actividades de inducción se debe tener en cuenta lo establecido en manual de Inducción de Transcaribe S.A.

- Programa de Reinducción: El programa de Reinducción de Transcaribe S.A, tiene como objetivo reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional, con el propósito de reforzar los conocimientos en temas transversales a la entidad, así como dar a conocer los cambios producidos en los procesos, procedimientos y políticas.

- Programación de Plan de vacaciones: el Plan de vacaciones se realiza por cada líder de área con el fin de coordinar las posibles fechas de disfrute de las vacaciones a que tengan derecho y sin interrumpir las actividades propias de cada área.

- Socialización del código de integridad: La entidad reforzará con actividades lúdicas, los diferentes valores incluidos en el código de integridad adoptado, a fin de interiorizarlos en cada funcionario.

El mes de marzo y la primera semana de abril serán los meses íntegros de Transcaribe S.A y se programará una actividad lúdica por áreas con el objetivo de materializar e interiorizar el Código de Integridad.

Se otorga un valor por área y se socializa al resto de funcionarios para la apropiación de los 5 valores a través de juegos, retos, intervenciones y reflexiones





que impactan en lo cotidiano para lograr un cambio cultural.

•Elección de Aprendiz SENA: se busca el listado de aprendices disponibles en la plataforma de SENA (caprendizaje.sena.edu.co) ingresando con el NIT de Transcaribe S.A o solicitarlo a coordinador de la institución. -Se realiza convocatoria por medio telefónico a los aprendices para la realización de entrevista. -Realización de entrevistas y selección de aprendices. -Por medio telefónico se informa al aprendiz seleccionado que documentos debe recolectar para realizar la contratación. -Se solicita el CDP a presupuesto. -Por medio de correo electrónico se informa a SENA el listado de los aprendices seleccionados con cuadro de justificación. -Se envía documentos a la Oficina Asesora Jurídica para realizar contrato. - Realización de Contrato. - Se solicita Registro Presupuestal con copia de contrato. -Se registra contrato en plataforma de Sena ingresando con el NIT de Transcaribe S.A. -Se informa a aprendiz fecha de inicio de contrato. -Se realiza inducción a los nuevos miembros de la entidad.

La Dirección del Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) por dependencias. En esta oportunidad, en conjunto con estas necesidades, centraremos nuestra estrategia en el desarrollo de competencias digitales buscando unificar a toda nuestra población en el uso de las herramientas que permiten hoy trabajar desde lugares remotos.

