



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

TRANSCARIBE S.A

CARTAGENA DE INDIAS





INTRODUCCIÓN

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.

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.
Código de Integridad del Servidores Públicos 2017	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	El DAFP crea la guía GETH

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades y finaliza con la evaluación de la ejecución de los planes/programas.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la entidad con el fin de contribuir al mejoramiento de sus capacidades, competencias, conocimientos, habilidades y calidad de vida.





OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar y de estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Administrar información sobre el talento humano de la entidad, en cuanto a contenido de las hojas de vida.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.
- Fortalecer la cultura organizacional y las relaciones de servicio basadas en la integridad de los servidores públicos y demás participantes en el cumplimiento de las metas de la entidad.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

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:

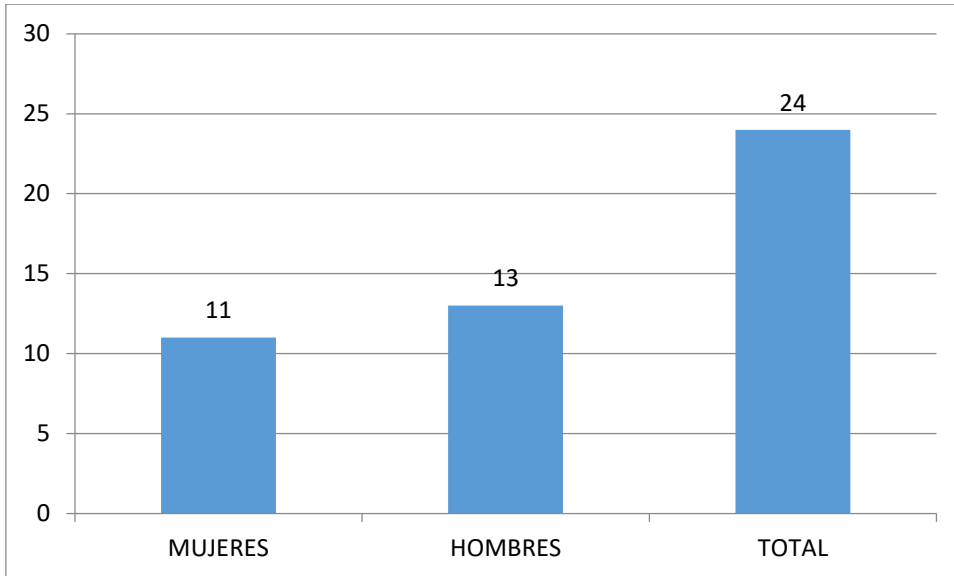
DEPENDENCIA	TRABAJADOR OFICIAL	EMPLEADOS PÚBLICOS
Gerencia	3	1
Secretaría General	2	1
Dirección de Planeación e Infraestructura	2	1
Dirección de Operaciones	3	1
Dirección Administrativa y Financiera	6	1



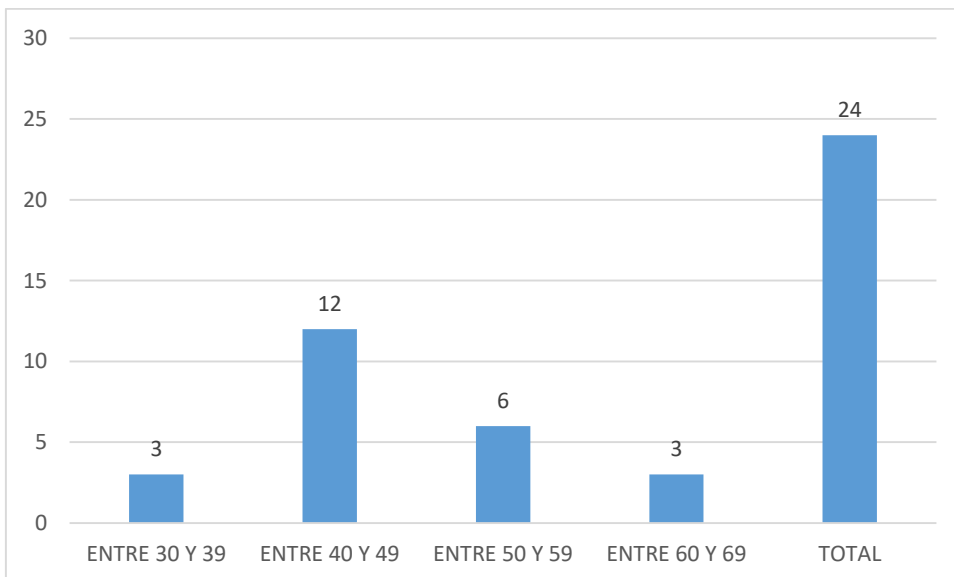


Oficina Asesora Jurídica	1	1
Oficina Asesora de Control Interno	0	1

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

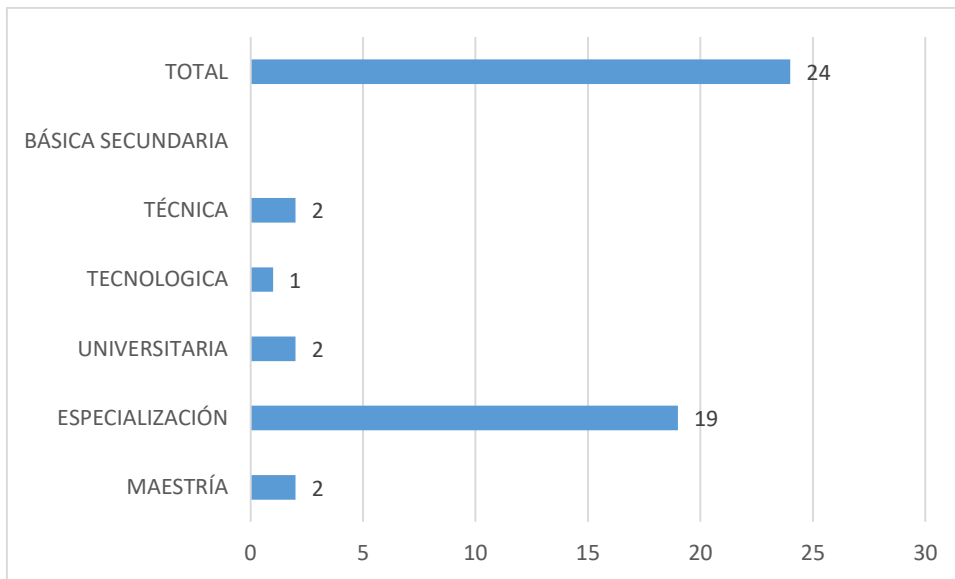


Igualmente, se hace notar que la ocupación de la planta con personal entre los 40 y 49 años de edad corresponde al 50%. La planta de personal por rangos de edades:

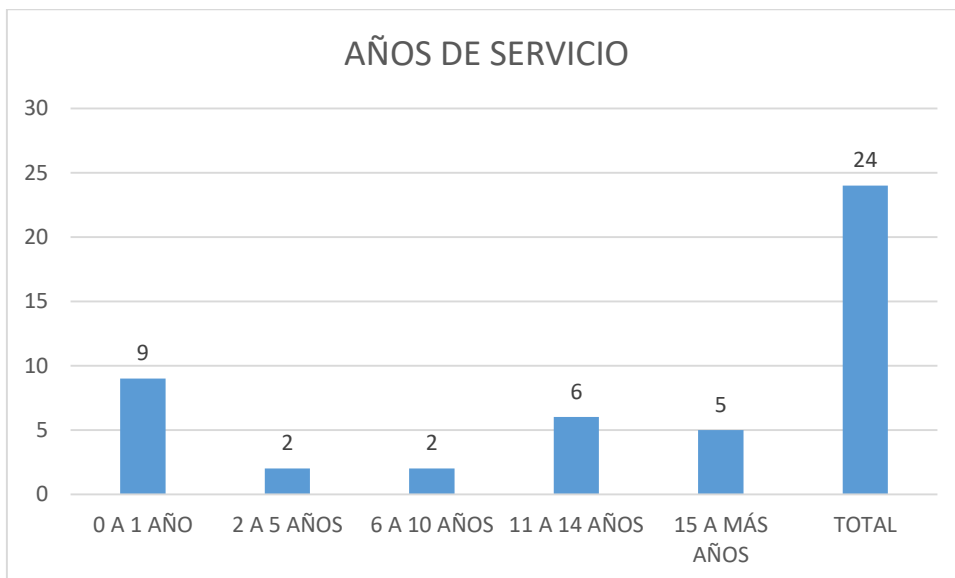


En cuanto al nivel de formación que tiene el personal de planta de la entidad, se destaca que tenemos el 79% de funcionarios especialistas:





La clasificación del personal de planta ocupada, según la cantidad de años que han prestado sus servicios a la entidad, es la siguiente:



Se destaca que el 38% de la planta ocupada ha laborado con la entidad menos de 2 años y que el 46% más de 10 años.

En la vigencia 2021 se aplicó encuesta al personal de planta con el fin de medir el clima y cultura organizacional. A la fecha de aplicación existían 23 funcionarios de planta.





PREGUNTAS SEGÚN VARIABLE

COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA

1. ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu entidad?
2. ¿Están los valores de la entidad alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?
3. ¿Qué tanto recomiendas a tu entidad como un buen lugar para trabajar?
4. ¿Crees que tu entidad protege a sus empleados de la discriminación?

AMBIENTE LABORAL

5. ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?
6. ¿Tienes acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente?
7. ¿Considera que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?
8. ¿El trato al interior de la entidad es cordial y respetuoso?

RECONOCIMIENTO-MOTIVACION

9. ¿considera que tu jefe reconoce los esfuerzos y logros del equipo de trabajo?
10. ¿Considera que la entidad reconoce los logros de los equipos de trabajo?
11. ¿Consideras que el reconocimiento tiene un verdadero valor cuando lo recibes?

RETROALIMENTACION DEL DESEMPEÑO

12. ¿Consideras que tu jefe inmediato se preocupa por darte retroalimentación?.
13. ¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?
14. Sientes que tu entidad te alienta para opinar y aportar ideas?

SATISFACCION Y BALANCE

15. ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?
16. ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la entidad?
17. ¿Consideras que tus responsabilidades están claras

CRECIMIENTO Y DESARROLLO

18. ¿Tienes la oportunidad de crecer dentro de tu entidad?
19. ¿Cómo calificas si la entidad favorece el que pongas en práctica tus habilidades y fortalezas para el desempeño de tu trabajo?
20. ¿Sientes que tienes la oportunidad de mejorar tus habilidades?





21. ¿Consideras que tienes libertad para decidir cómo realizar tu trabajo?
RELACION CON JEFE INMEDIATO
22. ¿Cómo describes tu relación con tu jefe inmediato?
23. ¿Consideras que tu jefe inmediato es alguien en quien se puede confiar?
24. ¿Consideras que tu jefe inmediato tiene un buen nivel de transparencia contigo y con el equipo?
RELACION CON COMPAÑEROS
25. ¿Puedes contar con tus pares cuando necesitas ayuda?
26. ¿Consideras que la colaboración es buena entre tus pares contigo y tu con ellos?
27. ¿Tienes a alguien en el trabajo que consideres amigo?
28. ¿Consideras que tus pares están abiertos a recibir opiniones diferentes a las tuyas?
CLIMA LABORAL
29. ¿Qué consideras que es lo más importante que se debería promover en la entidad y que no está sucediendo para que la empresa sea un gran lugar para trabajar?
30. ¿Qué considera que se debe continuar haciendo para promover un clima laboral favorable?
31. ¿Qué considera que debe dejar de hacerse para promover un clima laboral favorable?

Se destacan los siguientes aspectos a mejorar:

- ambiente laboral
- estabilidad laboral
- comunicación clara
- Equidad carga laboral
- Mejorar espacios y equipos de trabajo
- Relaciones interpersonales, trabajo en equipo

REDISEÑO INSTITUCIONAL

En la vigencia inmediatamente anterior se inició con el apoyo y acompañamiento de un equipo del Distrito de Cartagena un estudio de cargas de trabajo y análisis de necesidades de rediseñar nuestra estructura organizacional. Se espera en este año contar con el resultado de esta actividad a fin de que se adelanten las acciones que viabilicen este rediseño.





FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2022

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Establece el manual para la formulación del plan estratégico de talento humano de la función pública: *La GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado Rutas de Creación de Valor, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.*

1. Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Actividades a desarrollar en la presente vigencia:

- Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.
- Implementar mejoras en puestos de trabajo de acuerdo con el diagnóstico realizado por la ARL en el año inmediatamente anterior.
- Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.
- Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones
- Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.
- Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: “Programa de entorno laboral saludable”.
- Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.
- Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.
- Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.

2. Ruta del Crecimiento: liderando talento

Actividades a desarrollar en la presente vigencia:

- Diseñar el Plan Institucional de Capacitación





- Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.
- Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma
- Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.
- Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.

3. Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Actividades a desarrollar en la presente vigencia:

- Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.
- Promover capacitaciones en servicio al ciudadano.

4. Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

Actividades a desarrollar en la presente vigencia:

- Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes
- Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.

5. Ruta del Análisis de Datos: conociendo el talento

Actividades a desarrollar en la presente vigencia:

- Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.
- Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.

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 BIENESTAR E INCENTIVOS

El objetivo de este plan 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.

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 la encuesta de clima organizacional realizada en la anterior vigencia.





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

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 trabajo en casa para aquellos que por sus comorbilidades así lo ameritan.

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.
- 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 al 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.

INDICADORES PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con lo previsto para la presente vigencia, los indicadores con que se medirá la gestión son:

1. Porcentaje de Ejecución del Plan de Gestión Estratégico del Talento Humano y sus componentes:
 - Plan institucional de capacitación
 - Plan de Bienestar e Incentivos
 - Plan de SG-SST
2. Cumplimiento del Programa Integral de Gestión Humana.
 - Medición de porcentaje de asistencia y satisfacción en actividades de Bienestar.
 - Medición de porcentaje de asistencia y satisfacción en actividades de Capacitación.





- Medición de porcentaje de asistencia y satisfacción en actividades de SG-SST.

MAURICIO HERNANDEZ DELGADO

Director administrativo y Financiero

Proyectó y elaboró: Heidy García-Asesora externa DAF

