



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

## 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 II.
- 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:

- Cinco (5) directivos de libre nombramiento y remoción.
- Dos (2) asesores de libre nombramiento y remoción.
- Diecisiete (17) trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido según lo establecido en el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015. Distribuidos así: once (11) profesionales especializados, un (1) profesional universitario, dos (2) técnicos, dos (2) Secretarías y un (1) auxiliar administrativo.

NIVEL JERÁRQUICO	No. CARGOS
DIRECTIVO	5
ASESOR	2
PROFESIONAL	12





TÉCNICO	2
ASISTENCIAL	3
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>24</b>

A 31 de diciembre de 2022, la planta de personal por género estaba conformada así:

NIVEL JERÁRQUICO	MUJER	HOMBRE
DIRECTIVO	1	2
ASESOR		2
PROFESIONAL	4	6
TÉCNICO	1	1
ASISTENCIAL	3	
<b>TOTAL SERVIDORES</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

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

DEPENDENCIA	TRABAJADOR OFICIAL	EMPLEADO PÚBLICO
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

A 31 de diciembre de 2022 se encuentran vacantes los siguientes cargos:

- Gerente
- Secretario General

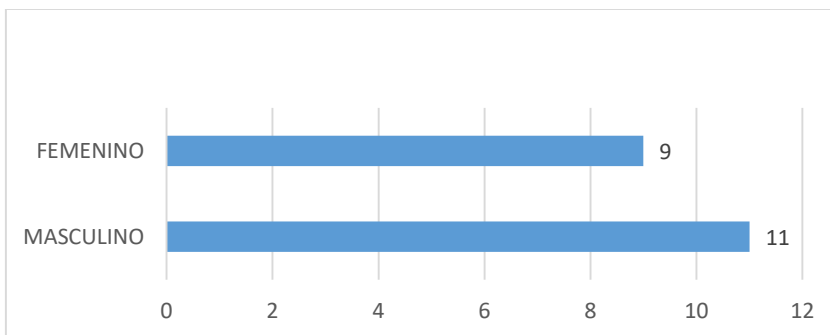




- P.E. Planeación del transporte
- P.E. Tarifa

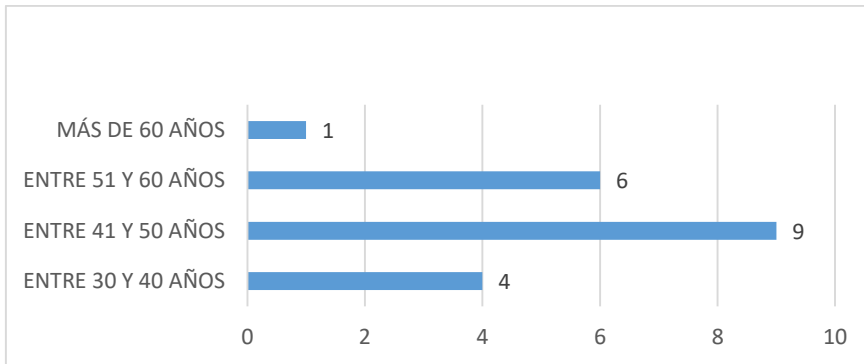
FECHA INICIO VACANCIA	FECHA TERMINACIÓN VACANCIA	ÁREA	CARGO	TIPO VINCULACIÓN
3/14/2022		GERENCIA	GERENTE	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
5/1/2022	8/1/2022	GERENCIA	TÉCNICO	CONTRATO DE TRABAJO
8/24/2022		DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INFRAESTRUCTURA	P.E. PANEACIÓN TRANSPORTE	CONTRATO DE TRABAJO
8/30/2022		SECRETARÍA GENERAL	SECRETARIO GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
13/11/2022		DIRECCIÓN DE OPERACIONES	P.E. TARIFA	CONTRATO DE TRABAJO

La composición de la planta de personal a 31 de diciembre de 2022, por género es:

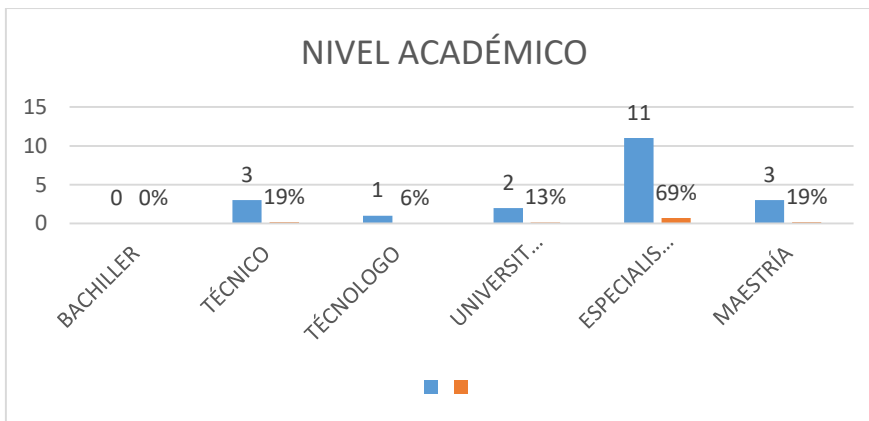


Igualmente, se hace notar que el rango de edad en la ocupación de la planta personal oscila entre los 41 y 50 años, que corresponde al 56%. La planta de personal por rangos de edades:

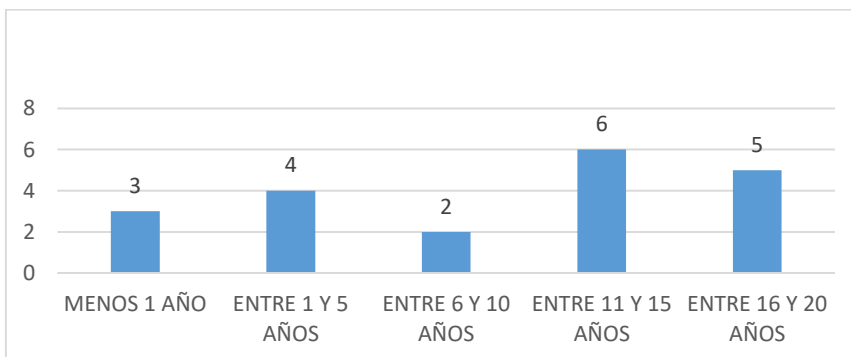




En cuanto al nivel de formación que tiene el personal de planta de la entidad, se destaca que el 69% de funcionarios son especialistas:



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



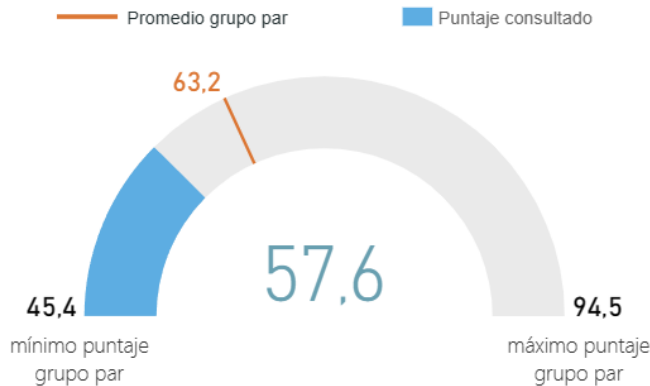
Se destaca que el 30% de la planta ocupada ha laborado con la entidad entre 11 y 15 años y que el 25% más de 16 años.







De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG para la vigencia 2021, en cuanto a la Gestión del Talento Humano se observa que el puntaje obtenido por Transcaribe fue de 57,6 del 94,5 que corresponde al máximo puntaje del grupo par al que pertenece la entidad.



Así mismo, se establecieron las siguientes recomendaciones:

Política Nombre	Nº de recomendación	Recomendación
Gestión Estratégica del Talento Humano	1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
Gestión Estratégica del Talento Humano	2	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
Gestión Estratégica del Talento Humano	3	Disponer de espacios de trabajo adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo de la entidad, como parte de una gestión integral de los bienes y servicios de apoyo.
Gestión Estratégica del Talento Humano	4	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	5	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
Gestión Estratégica del Talento Humano	6	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	7	Analizar los empleos vacantes de la entidad para tener en cuenta la provisión de los mismos dentro de la planeación del talento humano.





Gestión Estratégica del Talento Humano	8	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	9	Incluir el tema de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	10	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	11	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	12	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	13	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	14	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	15	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 retiren.
Gestión Estratégica del Talento Humano	16	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
Gestión Estratégica del Talento Humano	17	Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	18	Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	19	Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

Con base en la última encuesta realizada sobre el clima organizacional, se destacaron 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 2021 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. Para el año 2022 no se continuó con esta actividad por lo cual no existe un resultado técnico para que se adelanten las acciones que viabilicen este rediseño.

## FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2023

### 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.
- Gestionar recursos económicos para implementar mejoras en puestos de trabajo de acuerdo con el diagnóstico realizado por la ARL en el año 2021.
- 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.
- Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.
- Continuar con el desarrollo de actividades lúdicas que permitan 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
- Realizar actividad de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.
- Realizar la reinducción a todos los servidores en caso de que se produzca actualización en la organización, 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/atención 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 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 II 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 el desarrollo 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.

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 tres (3) años o menos para el cumplimiento de su derecho a pensión, la Entidad desarrollará actividades que buscan preparar a dichos servidores para afrontar un nuevo estilo de vida.

## **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST tiene el propósito de fomentar condiciones de trabajo seguras y saludables a través de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ocupacionales en los sitios de trabajo, con el fin de establecer medidas de prevención y control, que permitan anticiparse a la ocurrencia de eventos que puedan comprometer la salud, contribuyendo de esta manera con el bienestar físico, mental y social de todos los servidores públicos de la entidad.

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.

## **OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES**

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](http://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 

