

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH
TRANSMETRO S.A.S.

**SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO DE BARRANQUILLA Y SU ÁREA
METROPOLITANA – TRANSMETRO S.A.S.**

Subgerencia Administrativa
Gestión del Talento Humano

Barranquilla - Atlántico
2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3. MISIÓN.....	4
4. VISIÓN.....	4
5. POLÍTICA.....	4
6. MARCO NORMATIVO.....	4
7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	5
8. SITUACIÓN ACTUAL.....	5
9. SEGUIMIENTO.....	6
10. REGISTRO.....	6
11. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO.....	6
12. MODELO INTEGRAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	7

1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la Estrategia Organizacional, La Subgerencia Administrativa de Transmetro S.A.S. busca dar continuidad al proceso de alineación misional mediante el diseño e implementación de El Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de optimizar y fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos; para lo cual se hace necesario articular los lineamientos estratégicos organizacionales con los del proceso de talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, es una herramienta de planeación corporativa que abarca, para el caso particular de la empresa TRANSMETRO SAS, el Plan de Bienestar Social y de Incentivos, El Plan Institucional de Capacitación, El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, El Plan Anual de Adquisición, entre otros; dirigidos al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores y sus familias, desarrollo de competencias de los funcionarios, promoción y prevención de la salud, al buen manejo de los riesgos laborales, y principalmente a la efectiva administración del personal, en función de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la gestión del Talento Humano mediante el diseño, implementación y evaluación de los programas y planes, encaminados al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los colaboradores de Transmetro S.A.S., enmarcados en el MIPG.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación.
- Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social Laboral y de Incentivos.
- Diseñar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de Transmetro S.A.S. a través de los programas de capacitación y bienestar.
- Fomentar los valores de la entidad (implementación del código de integridad)
- Adoptar mecanismos para optimizar la evaluación del desempeño laboral,

conforme a las disposiciones legales vigentes.

- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.
- Potenciar el desarrollo del Talento Humano.
- Fortalecer los modelos de gestión por competencias laborales.

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE GESTIÓN HUMANA.

3.1. MISIÓN

Somos el proceso organizacional que trabaja por el desarrollo integral del Talento Humano de Transmetro S.A.S., a través de la implementación y evaluación continua de los programas y planes institucionales, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiar, lo que redunda en el servicio ofrecido a la población de Barranquilla y su área Metropolitana.

3.2. VISIÓN

Seremos el proceso transversal que trabaje por el bienestar de los empleados, por la optimización de los procesos administrativos y el mejoramiento continuo del clima y la cultura organizacional, en cumplimiento con el Plan Estratégico Institucional.

3.3. POLÍTICA

El proceso de Gestión Humana de Transmetro S.A.S. se compromete a trabajar por el desarrollo integral del servidor público, mediante la implementación de programas y planes alineados a la estrategia organizacional, dando cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.

Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan 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.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de Transmetro S.A.S. utiliza herramientas de diagnóstico que le permite identificar, planear y ejecutar actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos y por ende fortalecer la creación de rutas de valor eficaces y efectivas contenidas en los siguientes documentos que hacen parte integral del PETH:

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social Laboral y de Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Adquisición Anual.

6. SITUACIÓN ACTUAL

Para la organización del trabajo es importante actualizar la planta de personal y los respectivos perfiles ocupacionales del empleo en los requisitos de idoneidad, estructura, nomenclatura y clasificación de empleos.

Es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, proceso de selección, situaciones administrativas,

manejo de pre-pensionados, etc.

Por otro lado, se debe planificar, estimular y evaluar el aporte del servidor en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, utilizando como herramienta la evaluación del desempeño.

7. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH de Transmetro S.A.S. se llevará a cabo a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes y programas que hacen parte integral del presente documento. Adicionalmente se presentarán informes anuales a la Gerencia, que servirán de insumo para la toma de decisiones futuras que impacten positivamente en los funcionarios y por ende en la organización.

8. REGISTRO

Durante el proceso de ejecución de las actividades contenidas en los diferentes planes, se deberá llevar un registro de asistencia y de evaluación que permitirá tener una base de datos actualizada, estadísticas sobre el índice de participación y la percepción de los funcionarios que participaron en dichas actividades.

9. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, alinearán sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública, para lo cual se establecieron las siguientes estrategias:

1. Fortalecer las habilidades, competencias y destrezas laborales de los servidores de la entidad, mediante el desarrollo de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.
2. Fortalecer el desempeño eficaz, el compromiso, el trabajo en equipo y el liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores, mediante el Plan de Bienestar Social y de Incentivos.
3. Definir la metodología y el plan de trabajo para gestionar el conocimiento de los funcionarios.

5. Implementar y Socializar el Código de Integridad, fomentando los valores institucionales.
6. Fortalecer las herramientas informáticas que permitan visualizar la información de la planta de personal y su caracterización, con el fin de generar reportes en tiempo real.

10. MODELO INTEGRAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Gloria L. Vásquez Madrid	Rosa E. Burgos Sierra	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Profesional II – Gestión Humana	Subgerente Administrativo	

