

00338
30-01-2019

REPUBLICA DE COLOMBIA



**MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE**

RESOLUCIÓN No. 000338 30 ENE 2019

Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Transporte para la vigencia 2019

LA SECRETARIA GENERAL

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas en el Decretos Nos. 1045 de 1978, 1083 de 2015 y la Resolución No. 5731 de 2012, expedida por esta Superintendencia y

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que mediante el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del sector de Función pública y compiló en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública incluido los atinentes al programa de Bienestar social, estímulos e incentivos, Plan Nacional de Formación y Capacitación.

SEGUNDO: Que mediante Resolución No.9332 del 01 de marzo de 2018, "Por la cual se adopta el Modelo integrado de Planeación y Gestión y se crean algunas instancias administrativas al Interior de la Superintendencia de Transporte, y se dictan otras disposiciones".

TERCERO: Que con la Resolución No. 5731 del 25 de julio de 2012, se efectuó una delegación de funciones y competencias en la Secretaría General de la Superintendencia de Puertos y Transporte entre las cuales se encuentra la aprobación del antiguo Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, actualmente denominado Plan Estratégico de Recursos Humanos.

CUARTO: Que la Secretaría General, en cumplimiento de las mencionadas disposiciones, siguiendo las metodologías y pautas indicadas en toda la normatividad aplicable, aprobó para el 2019, el Plan Estratégico de Talento Humano, según presentación efectuada por la Coordinación de Talento Humano y teniendo como base la Resolución No.36417 del 15 de agosto de 2018. "Por la cual se establecen los lineamientos para aplicar a los Estímulos e Incentivos dentro del Plan Estratégico de Recursos Humanos dirigido a los empleados de la Superintendencia de Puertos y Transporte y se toman otras disposiciones".

QUINTO: Que el día lunes 21 de enero de 2019, según acta No. 1, tanto la Comisión de Personal como Aseesco participaron en la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2019 en lo concerniente al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y en el Plan Institucional de Capacitación PIC se hicieron ajustes y se concretó otra reunión exclusivamente para el tema del PIC 2019.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: *Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019, el cual formará parte integral de este acto administrativo.*

ARTICULO SEGUNDO: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Superintendencia de Transporte para la vigencia 2019

ARTICULO TERCERO: Publicar en el portal Web de la Supertransporte.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá a los

0 0 0 3 3 8

3 0 ENE 2019

La Secretaria General


María Pierina González Falla

Proyectó: Coordinadora de Talento Humano - Helena Moncada Bernal

Revisaron: Contratista del Grupo Talento Humano - Jennifer Bendek Rico

C:\Users\helenamocadal\Documents\052 TALENTO HUMANO 2019\52040 PLANES Y PROGRAMAS\52004004 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL\Resol Plan estrategico de Talento humano 2019.doc

SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE

SECRETARÍA GENERAL
Coordinación de Talento Humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019

Bogotá
2019

OK

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO	5
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO – MATRIZ GETH	8
Rutas de Creación de Valor	9
Desagregación de las Rutas de Creación de Valor.....	9
• Ruta de la felicidad	10
• Ruta del crecimiento.....	10
• Ruta del servicio.....	11
• Ruta de la Calidad	11
• Ruta del análisis de datos	13
Niveles de Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano	13
Calificación total	15
Básico Operativo Alto (41 –60).....	15
Niveles de Madurez	15
Diagnostico GETH	16
Ruta de creación de valor	16
Subbrutas.....	16
Calificación por componentes	16
Calificación por categorías.....	17
Categorías del componente 1: Planeación	17
Categorías del componente 2: Ingreso.....	18

Categorías del componente 3: Desarrollo	19
Categorías del componente 4: Retiro	19
PLAN DE ACCION MATRIZ GETH	20

@SuperTransporte

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Transporte viene realizando un proceso de transformación institucional desde el año 2015 y para finales de la vigencia fiscal 2018 tuvo un nuevo impulso a partir de la expedición de los Decreto 2409 y 2410 del 24 de diciembre, el cual ha implicado un cambio fundamental de la relación entre la Supertransporte y la ciudadanía bajo tres pilares fundamentales: 1. el fortalecimiento de la vigilancia, 2. implementación de la política pública de protección a los usuarios -velando por sus derechos de manera efectiva- 3. La consolidación de los sistemas tecnológicos, con el objetivo de avanzar en el cumplimiento de la estrategia del gobierno en los temas de transparencia y brindar una mayor conectividad en el sector, más eficaz y eficiente, buscando garantizar la equidad y legalidad, protegiendo los derechos de los usuarios a partir de una mayor capacidad técnica y tecnológica, fortaleciendo la función de vigilancia preventiva.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

En cuanto a la gestión del talento humano, esta crea valor para la organización mediante su impacto en dos áreas básicas: 1. dimensionamiento de capital humano y 2. Comportamiento de las personas, redundando en la obtención de resultados con incidencia positiva en la efectividad del servicio y en la competitividad de la Superintendencia.

Como anexo a este documento se incluye además los Planes de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Provisión de vacantes que hacen parte integral del mismo.

MARCO NORMATIVO

La ley colombiana contempla y articula la mayor parte de las funciones y procesos de Gestión Humana en las entidades públicas, por tanto, en este apartado se encuentran tanto leyes y decretos de impacto, que determinan factores altamente relacionados con la Planeación Estratégica Institucional, y de carácter descriptivo, que nominan algunas regulaciones o descripciones, asimismo, documentos guía general e institucional que enmarcarán el desarrollo de la presente estrategia.

- Constitución Política de Colombia 1991, Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control.
- Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 (Ley 1753 de 2015).
- Ley 1064 de 2006.
- Ley 1857 de 2017
- Decreto 775, 1227 y 2929 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Decreto 1072 de 2015.
- Decreto 1083 de mayo 2015.
- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017 SGSST.
- Resolución 3428 de 2015 –Superintendencia de Puertos y Transporte.
- Resolución No. 9332 del 1 de marzo de 2018 –Superintendencia de Puertos y Transporte.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017
- Guía Formulación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017- PIC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2012.
- Estatuto Anticorrupción 2011.
- Sistema de Desarrollo Administrativo 1998.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Las actividades de Gestión del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la inducción, la capacitación, el mejoramiento de la vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, en tres aspectos fundamentales:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción, Plan de vacantes y provisión de empleos.
- Permanencia: comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, SGSST, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos, entre otras.

El Grupo de Talento Humano, que depende directamente de la Secretaría General, tiene un papel fundamental dentro de la organización; es el encargado de facilitar la implementación de las políticas y programas de administración de personal, selección, inducción, registro y control, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivos y desarrollo del talento humano, bienestar social y dirigir su gestión.

Para esto la Superintendencia cuenta con:

- Ubicación. La localización física donde se ejecutará el Plan Estratégico de Talento Humano es en la sede principal de la Superintendencia y en los lugares que nos facilite nuestro proveedor para el cumplimiento de las actividades de bienestar que para su desarrollo en la vigencia 2019, será la Caja de Compensación Familiar Compensar, la ARL Positiva y las capacitaciones se realizarán en los sitios que disponga el proveedor, esto teniendo en cuenta que en nuestra sede no contamos con espacios disponibles y amplios para la realización de diferentes actividades.

- Recursos. El grupo de Talento Humano cuenta con recursos asignados del presupuesto de funcionamiento otorgados por un certificado de disponibilidad presupuestal que expedirá el Grupo de Financiera, para dar cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de Función Pública, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar mayor nivel de valor público¹ en el Talento Humano de la Superintendencia.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas por la matriz de GETH.
- Lograr mejores resultados en la prestación del servicio que redunden en el bienestar de la ciudadanía en general.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión de Talento Humano (TH) es la función dentro de una organización que se centra en la gestión y la dirección y orientación de las personas que trabajan en la misma.

¹ Según DAFP en Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano: *La estructuración de este modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público, en tanto la gestión del talento humano crea valor para la organización mediante su impacto en dos áreas básicas: dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano y comportamiento de las personas.*

En este sentido, los miembros del grupo de Gestión de TH proporcionan el conocimiento, las herramientas necesarias, la capacitación, los servicios administrativos, el asesoramiento legal y de gestión, y la supervisión de la gestión del talento que el resto de la organización necesita para una operación exitosa.

Por tanto, también es responsable del desarrollo de la generación de una cultura Organizacional.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO – MATRIZ GETH

Así entonces, a partir de la implementación del autodiagnóstico y los resultados arrojados por la matriz GETH, este plan se enfocará en potencializar las variables que indiquen prioridad de intervención y el fortalecimiento de aquellas que se encuentran en puntos intermedios y de consolidación (Media y Baja),

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, a partir de la ejecución de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

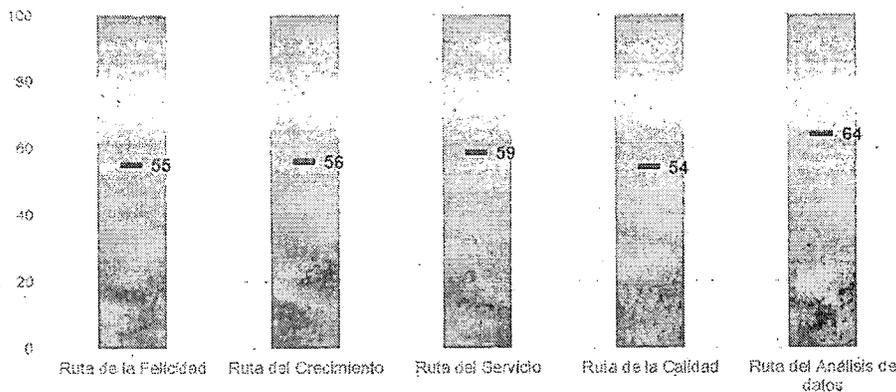
En este contexto, la aplicación de la metodología que nos plantea la Matriz GETH, le ha permitido a la Superintendencia diseñar la presente estrategia que de manera articulada y permanente, permitirá generar procesos y resultados importantes en el rendimiento y desarrollo de su personal facilitando el logro de sus objetivos organizacionales y misionales enfocados en la generación de valor público.

De esta manera, la labor se enmarca en el desarrollo de las Rutas de Valor las cuales son agrupaciones temáticas denominadas por MIPG y que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, estructurando un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

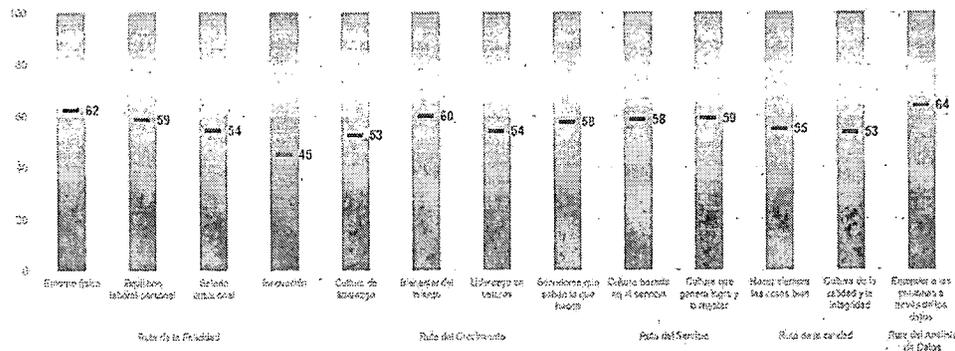
A continuación describimos cada una de ellas y se transcribe la calificación otorgada a cada uno de sus componentes por los funcionarios del Grupo de Talento Humano en el ejercicio de autovaloración inicial en la matriz de gestión estratégica de talento humano GETH.

Rutas de Creación de Valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Por lo tanto, se busca plantear que la Supertransporte implemente acciones efectivas en todas estas Rutas, estructurando un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.



Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



• Ruta de la felicidad

@Supertransporte

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual y Estado Joven.

Temáticas relacionadas con esta ruta: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual y Estado Joven.

Se quiere implementar el proyecto de Estado Joven y Meritocracia, es la iniciativa de realizar la selección de personal para jóvenes que no tienen experiencia profesional, pero han alcanzado puntajes muy altos en la pruebas de Estado.

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos		- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	62
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	59
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	54
		- Ruta para generar innovación con pasión	45

• Ruta del crecimiento

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Temáticas relacionadas con esta ruta: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, SGSST, integridad,

inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes.

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	56	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	58
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	54
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	58

• Ruta del servicio

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Temáticas relacionadas con esta ruta: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	59	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	58
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59

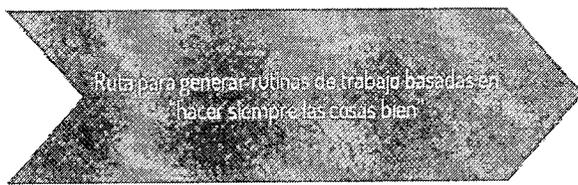
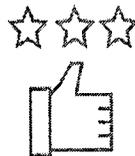
• Ruta de la Calidad

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de

desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

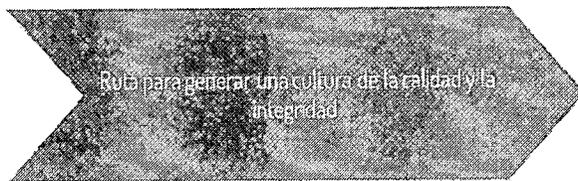
Temáticas relacionadas con esta ruta: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DE LA CALIDAD		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57
La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	63



Temáticas asociadas:

- Planeación estratégica del talento humano
- Evaluaciones de desempeño
- Indicadores confiables
- Acuerdos de gestión
- Cultura organizacional
- Integridad
- Análisis de razones de retiro



- Considerar toda la normalidad aplicable
- Evaluación de competencias
- Evaluación del desempeño
- Valores
- Integridad
- Gestión de conflictos

@supertransporte

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

• **Ruta del análisis de datos**

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Temáticas relacionadas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>	<p>64</p>	<p>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	<p>64</p>
--	-----------	--	-----------

Niveles de Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano

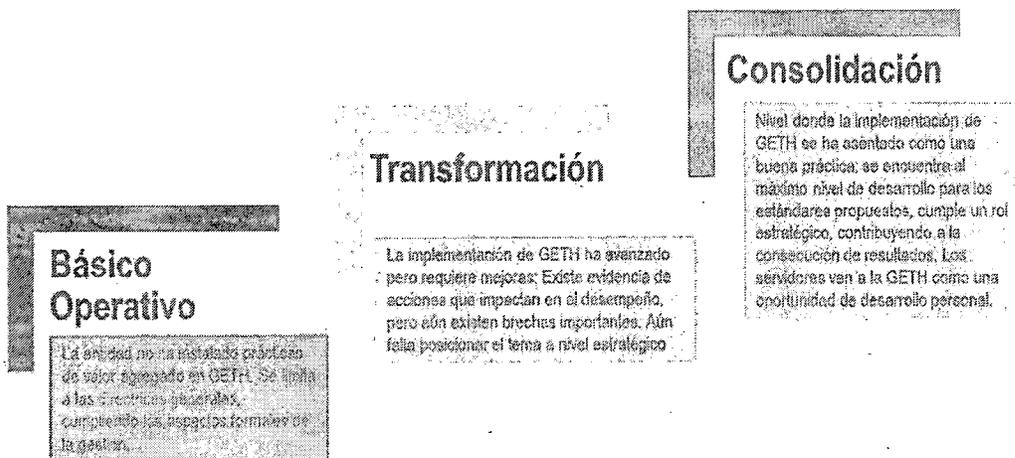
Estos resultados han sido de vital importancia para la Superintendencia, puesto que generan un panorama real de las condiciones en las que trabaja el Talento Humano en general, aspecto que ha permitido diseñar las estrategias para la consolidación como una entidad líder en el Estado colombiano.

Esta identificación, referente a los componentes de la Ruta de la Calidad, es el resultado del proceso de afianzamiento en la gestión del Talento Humano que se viene realizando, lo que da cuenta de los esfuerzos constantes por alcanzar los estándares exigidos por la normatividad en esta misma materia.

En este mismo sentido, los resultados arrojados por la matriz GETH han permitido identificar tanto aquellos aspectos que requieren intervención inmediata como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos.

Ahora bien, en cuanto a las rutas de Servicio, Calidad y Análisis de datos, es importante resaltar que si bien la gestión del Talento Humano se encuentra en una etapa Básica Operativa, esta área ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con procesos interesantes de gestión y manejo del Talento Humano.

No obstante, y dados los resultados obtenidos, si bien es cierto se evidencian avances importantes, no es menos cierto que persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano, identificando tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel y lograr una verdadera cultura de hacer las cosas bien.

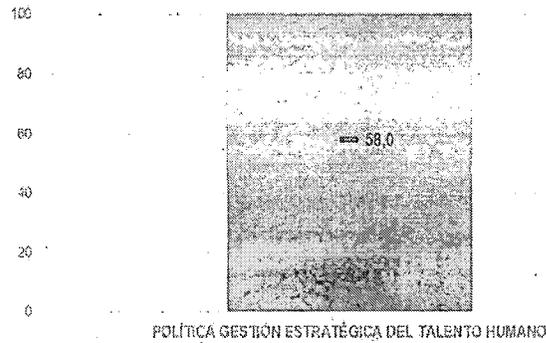


Fuente: Función Pública, 2016

Calificación total

En este apartado se muestra el puntaje total obtenido por la Superintendencia de Transporte (Supertransporte), comparado con cada uno de los niveles de calificación. Estos resultados le permitirán identificar cuáles son los temas o rutas que presentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad al momento de realizar el plan de acción.

Básico Operativo Alto (41 –60)



Niveles de Madurez

- La entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad.
- Es importante profundizar y desarrollar las prácticas de valor señaladas en la GETH, tales como la evaluación y el seguimiento a la implementación de los diferentes planes o programas en materia de talento humano.
- Empezar acciones para desarrollar programas y proyectos que agreguen valor al desarrollo de su talento humano (Bilingüismo, Teletrabajo, Servimos, Estado Joven, Estado Joven, entre otros).

Ahora bien, para este nuevo ejercicio de autodiagnóstico la Supertransporte y la coordinación de Talento Humano, han decidido profundizar en su análisis como reflejo del compromiso que se asume ante todos los servidores públicos de la entidad y hacia la ciudadanía en general. Por lo que, se realizó un rastreo exhaustivo de todos los componentes y actividades de gestión establecidas en la Matriz GETH, generando un mapa llamado Rutas y Soportes, el cual dio como resultado esta nueva calificación (58,0) y una nueva ruta de focalización para 2019, Ruta de la Calidad.

Diagnostico GETH

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano, con respecto a los resultados obtenidos de la aplicación de la matriz GETH, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las rutas establecidas:

Ruta de creación de valor

1 Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje
	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien

Subrutas

Ruta para generar innovación con pasión

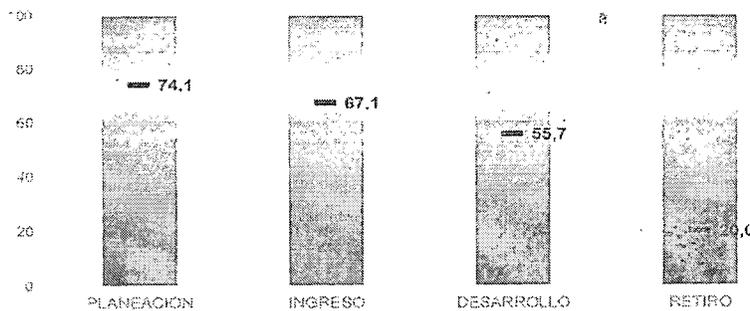
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

Calificación por componentes

Se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 grandes componentes que conforman la política, cuyos objetivos son:

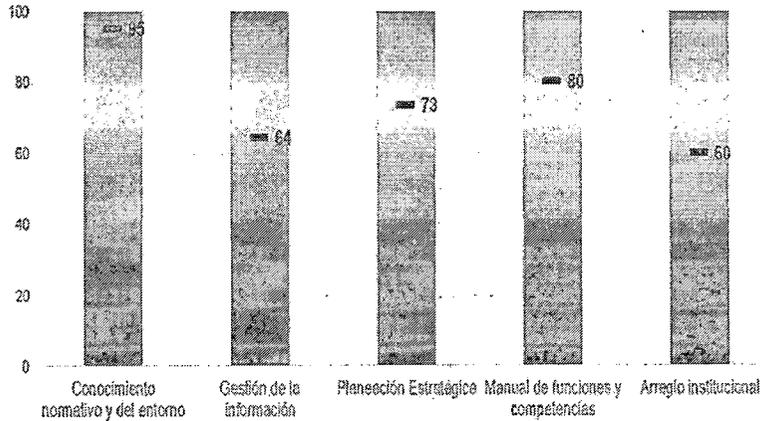
- Consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos.
- Fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.
- Posicionar el empleo público como una política estratégica del Estado para consolidar la confianza de la ciudadanía y la gobernabilidad.



Calificación por categorías

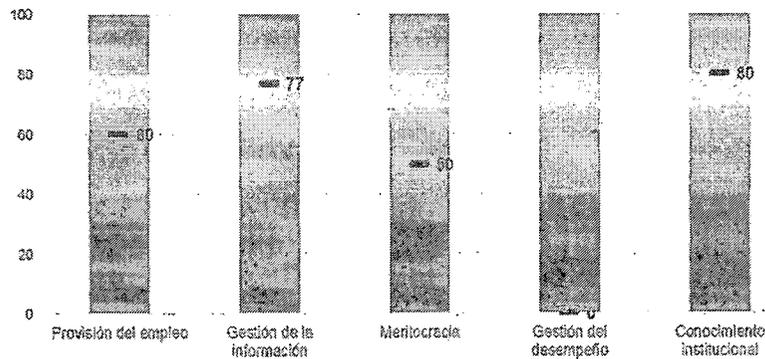
Se muestra la calificación por categorías. Dado que el número de categorías es muy amplio, éstas se dividieron en varias gráficas, donde cada una representa las categorías que corresponden a cada uno de los componentes.

Categorías del componente 1: Planeación



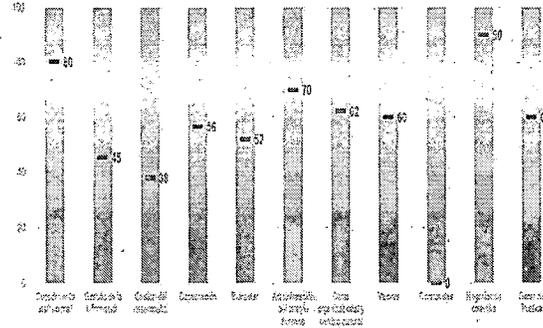
Involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación.

Categorías del componente 2: Ingreso



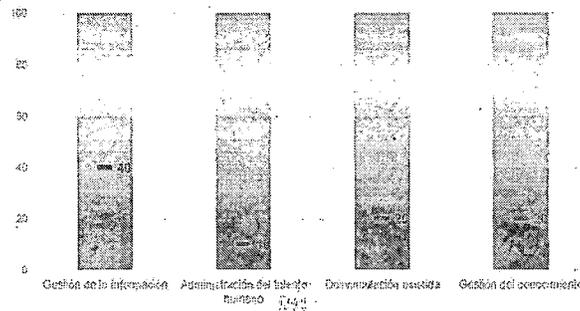
Incluye: Provisión del empleo, Gestión de la Información, Meritocracia, Valoración de las capacidades y competencias y conocimiento institucional.

Categorías del componente 3: Desarrollo



Incluye: Conocimiento institucional, Valores, Gestión de la Información, Administración del Talento Humano, Dialogo y Concertación (por negociación colectiva), Gerencia Pública, Capacitación, Bienestar y Estímulos, Gestión del Desempeño, Clima Organizacional y Cambio Cultural, Proporción de Contratistas.

Categorías del componente 4: Retiro



Incluye: Administración del Talento Humano, Gestión de la Información, Gestión del Conocimiento y Desvinculación Asistida.

@Supertransporte

PLAN DE ACCION MATRIZ GETH

mipg modelo integrado de planeación y gestión		FORMATO DE PLAN DE ACCION - GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO			
Pasos		5	6	7	8
Nombre de la Ruta de Gestión de Valor continua (perdida)					
1	<p>Se encarga la Ruta de Gestión de Valor con un nuevo propósito</p> <p style="text-align: center;">RUTA DE LA CALIDAD</p> <p style="text-align: center;">La cultura de hacer las cosas bien</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Selección en la hoja "Pasos" de los cuadros con los que haya afinidad por los pasos de la Ruta</p> <p style="text-align: center;">Subastas e incentivos participativos (relaciono tres)</p> <p style="text-align: center;">Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su reconocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>			<p>1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 Formación</p> <p>2. Implementación - permanencia</p>	1. Indicadores del estudio diagnóstico Matriz GETH
3	<p>Identifico en la hoja "Rutas Fines" la Ruta y las Subastas seleccionadas en los pasos anteriores</p>			<p>1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 Formación</p> <p>2. Implementación - permanencia</p>	1. Indicadores del estudio diagnóstico Matriz GETH
4	<p>En la hoja "Rutas Fines", identifico las Subastas seleccionadas en el paso anterior para presentar las variables que impactan en ellas, y, identifico las variables que son esenciales</p>			<p>1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 Formación</p> <p>2. Implementación - permanencia</p>	1. Indicadores del estudio diagnóstico Matriz GETH
5	<p>De las variables esenciales, identifico aquellas en las que con la planeación y acción iniciar mejoras en el corto plazo</p>				
6	<p>Identifico alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicito apoyo de la Dirección de Empleo Público (DAEP)</p>				
7	<p>Implemento las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicito apoyo del DAEP</p>				
8	<p>Evalúo la eficacia de las acciones implementadas</p>				
9	<p>Recalifico la hoja de actividades de la Ruta y establezco el nivel del cumplimiento de las acciones</p>				

mipg modelo integrado de planeación y gestión		MAPA DE RUTAS												
		Ruta de la Felicidad			Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio			Ruta de la Calidad		Ruta del Análisis de Datos	
		Entorno físico	Equilibró de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Ética y honestidad del talento	Liderazgo en valores	Servidores que sirven y que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logros y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	Entrevista a personas a través del uso de los datos
Actividades de Planeación (Variable)		Bitácora de Planeación												
64		Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su reconocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones												
Espacios participativos, reforzación de los servidores y cumplimiento en sus funciones														

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, permanencia y retiro. La implementación de este Plan, se enfoca a

potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, el Grupo de Talento Humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas, es así que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

Plan Institucional de Capacitación

Plan de Bienestar e Incentivos

Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud para el Trabajo

Plan de Previsión de Recursos Humanos

SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE

SECRETARÍA GENERAL
Coordinación de Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019



Bogotá 2019

Contenido

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019.....	1
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019	3
INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	4
Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998:.....	6
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
DEFINICIONES.....	7
PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION	9
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	10
Conceptuales:.....	10
Pedagógicos.....	11
LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LAS CAPACITACIONES 2019.....	11
Ejes Temáticos	11
Líneas programáticas:.....	12
Ruta de la Calidad.....	12
ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE.....	12
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	12
Metodología y Enfoques Pedagógicos.....	13
Evaluación y Seguimiento	14
INDUCCIÓN	15
Inducción General.....	15
Inducción en el puesto de trabajo	15
Re Inducción.....	16
Ubicación para el desarrollo del Plan.....	16

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019

INTRODUCCIÓN

La capacitación y el desarrollo de los empleados del sector público son vitales para el Estado colombiano, ya que tienen alta incidencia en la formulación de políticas, aún más en la coyuntura actual del posconflicto, los retos que están relacionados con la reducción de la pobreza y el ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), por lo que, el Gobierno Nacional ha buscado consolidar su propósito de fortalecer la gestión del empleo público en el país, avanzando en la implementación de las políticas y estrategias que orienten a las entidades públicas para alcanzar sus objetivos con base en el desarrollo de su talento humano a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El servicio público debe adaptarse a una enorme cantidad de cambios en un corto tiempo, en este sentido la Superintendencia de Transporte ha enfocado sus esfuerzos en construir y desarrollar una fuerza laboral competente que destine todo su potencial a la creación de valor público. El desarrollo del talento humano se enfrenta a un entorno legal en constante cambio que necesita de implementación y cumplimiento, además, las nuevas demandas del creciente sector, y de la ciudadanía en general, han creado desafíos que solo se pueden enfrentar si el personal está capacitado y en constante actualización.

Dado lo anterior, con este enfoque, la Supertransporte ha creado el presente PIC que contiene las actividades de capacitación que buscan mejorar la efectividad del quehacer diario de sus funcionarios para dar cumplimiento a su misión institucional.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 De 2015 – Agosto 27/2018

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.
(Decreto 1227 de 2005, art 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos,

con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 68)”

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública,

(Decreto 4665 de 2007, Art. 1)”

“Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 2007, Art.2)”

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7.

(Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2014-2018. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998:

Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Por el cual se actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, actualmente compilado en el Decreto 1083 de 2015.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

Decreto 775 17/03/2005

Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar las habilidades profesionales y destrezas del talento humano de la Supertransporte para aumentar la eficiencia del servicio a través de la creación del valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la Supertransporte promoviendo el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Establecer los modelos de gestión de la capacitación y contenidos de entrenamiento adaptables a las demandas del entorno, de la organización y de las brechas entre las capacidades y habilidades, a través de la matriz de autodiagnóstico GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano) y que se manifiesten individualmente por los servidores y los perfiles de los diferentes cargos.
- Diseñar e implementar los programas de capacitación que contribuyan a la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos de la Supertransporte.

DEFINICIONES

- Competencia: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado" (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- Capacitación: "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Formación:** La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** "Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos". (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Dimensión del Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Dimensión del Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo

personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

- Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.
- Plan Individual de Aprendizaje: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

La capacitación en la Supertransporte deberá basarse en los principios del Plan Nacional de Formación y Capacitación, además de lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional;
- Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

- Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia;
- Profesionalización del servidor público. <Literal CONDICIONALMENTE exequible> <Literal modificado por el artículo 1. del Decreto Ley 894 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional;
- Énfasis en la práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad;
- Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

Conceptuales:

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada

adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Pedagógicos

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LAS CAPACITACIONES 2019

Ejes Temáticos

La Función pública, plantea un novedoso lineamiento en la orientación y priorización para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales. Las temáticas priorizadas se han dividido en tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la Gestión pública, haciendo énfasis en la Entidad en el eje de la creación de valor público.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para la vigencia 2019, las capacitaciones se basan en ejes temáticos (Misional, Estratégico, Normativo, transversal y de la tecnología, su diagnóstico se realiza con la participación de la Comisión de Personal, Aseesco y el grupo de Talento Humano basados en las necesidades remitidas por las diferentes áreas y alineadas con el contenido de la matriz GETH.

Líneas programáticas:

Ruta de la Calidad

- “Hacer siempre las cosas bien”
 - Planeación estratégica del talento humano
 - Evaluaciones de desempeño
 - Indicadores confiables
 - Acuerdos de gestión
 - Cultura organizacional
 - Integridad

- Cultura de la calidad y la integridad
 - Considerar toda la normatividad aplicable
 - Evaluación del desempeño
 - Valores

la Superintendencia de Transporte hará énfasis en la ruta de la Calidad –GETH– para el diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación 2019, con el fin de lograr la priorización de las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, código de integridad, solución de conflictos.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación es fundamental para asegurar que la ejecución del plan genere un impacto positivo en los resultados de la entidad. Los lineamientos de la nueva política de capacitación de empleados públicos establecen que para definir los contenidos es necesario concentrarse prioritariamente en las necesidades y retos institucionales.

Para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad el Grupo de Talento Humano solicitó a todas las dependencias la remisión de las necesidades de Capacitación con el fin de obtener las solicitudes individuales, de grupo e institucionales.

Además se tuvo en cuenta para identificar las necesidades de capacitación las recomendaciones incluidas en los informes de auditoría realizadas por la Oficina de Control Interno a los diferentes procesos de la entidad, así como los requerimientos de capacitación establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la matriz de GETH y el informe final del Proveedor del PIC 2018, Universidad Abierta y a distancia UNAD.

En la búsqueda de una mejora continua de la Gestión Pública, el Grupo de Talento Humano y con el concurso de la Comisión de Personal y ASEESCO, analizaron e identificaron dentro de las solicitudes de capacitación recibidas de las diferentes áreas y en cumplimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los temas enfocados a fortalecer los conocimientos de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta esta exigencia y priorizando los diferentes temas con base en las metas institucionales y el presupuesto asignado.

Los temas seleccionados según el Diagnóstico, se encuentra en el cronograma anexo Plan Institucional de Capacitación 2019.

Adicionalmente se tendrán en cuenta las capacitaciones al exterior, como estímulo o incentivo para los empleados de Carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo al presupuesto de dicha vigencia y las aprobaciones respectivas.

No obstante el Grupo de Talento Humano, atendiendo las ofertas de capacitación de las entidades del sector oficial programará la asistencia de funcionarios a temas relacionados con el que hacer de la Entidad como complemento a nuestro PIC.

NOTA: El total de capacitaciones de la vigencia 2019, será la sumatoria de las programadas en el PIC y el no programado producto de invitaciones realizadas por las diferentes Entidades del Estado.

Metodología y Enfoques Pedagógicos

El Grupo de Talento Humano de acuerdo a las necesidades de capacitación reportadas por las diferentes áreas concluye que para definir el método de capacitación utilizara los enfoques pedagógicos de Cognitivismos el cual es utilizado para producir nuevos patrones de comportamiento y el de Andragogía el cual estudia el proceso de aprendizaje de los adultos; los cuales están sugeridos en la Guía de Implementación del Plan Nacional de Formación.

Evaluación y Seguimiento

La evaluación de la Formación¹ tiene un enfoque hacia la mejora, y se centra en la obtención de información cuantitativa y cualitativa sobre todos los aspectos de la formación. Es por ello que aporta una garantía de eficacia y fiabilidad del proceso de formación en el marco de la Capacitación².

Para hacer un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación, se formularán indicadores que permitan medir la gestión.

1. Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formación: esta será evidenciada mediante la tabulación de las respuestas de una encuesta de satisfacción en donde se midan aspectos como satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación.
2. Nivel de Apropiación de Conocimientos: esta será evidenciada mediante la tabulación de las respuestas de un examen técnico – teórico de contenidos, y apropiación de información
3. Aplicación de lo aprendido: A partir de los objetivos establecidos por este PIC y las necesidades de capacitación identificadas se establece la evaluación de la efectividad la cual se aplicará por medio virtual una evaluación de efectividad de capacitación que tiene como fin evaluar el impacto de la capacitación en el puesto de trabajo del servidor. Esta evaluación se aplica al jefe inmediato y al servidor que asistió a la capacitación seis meses después de realizada la capacitación.

Los resultados obtenidos de la evaluación aplicada se tomarán como referencia para el Diagnóstico de necesidades de capacitación del año siguiente.

¹ En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. DAFP. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

² Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

INDUCCIÓN

Inducción General

El propósito es suministrar al nuevo empleado información general sobre la Entidad y su integración con la misma, la cual se realiza de forma participativa y dando a conocer la misión, visión, objetivos Institucionales, información de la Entidad, el Código de Integridad, el SGSST y la Ley 734 CDU Deberes y Derechos.

La inducción contempla:

- Video Institucional
- Evaluación y observaciones a la inducción

La inducción inicia una vez el servidor ha sido comunicado del acto administrativo de nombramiento y ha tomado posesión.

Mediante correo electrónico se informa a todos los servidores públicos, el ingreso del servidor, con el fin de lograr la integración del mismo con la organización.

El Grupo de Talento Humano hace entrega de un oficio de bienvenida al nuevo empleado.

Inducción en el puesto de trabajo

La inducción al puesto de trabajo, hace referencia al proceso de adaptación del nuevo empleado, que permita su ubicación y su rol dentro de la entidad, garantizando la adaptación al cargo y así fortalecer un sentido de pertenencia.

Incluye un formato con aspectos relacionados con inventario de elementos a su cargo, presentación a sus compañeros de área, conducto regular para asuntos laborales, horario de trabajo, salidas de emergencias, ubicación física, manejo de elementos, entre otros, es responsabilidad del Jefe Inmediato llevar a cabo este proceso, diligenciando el formato GH- REG-19 Inducción al puesto de trabajo (una vez diligenciado, debe ser devuelto al área de Talento Humano para su respectivo archivo en su hoja de vida).

Re Inducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes³:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

El Área de Talento Humano coordina con las dependencias responsables de los cambios organizacionales los temas que se van a presentar y realiza la invitación a todos los funcionarios, la cual será por lo menos con ocho (8) días de anticipación.

Ubicación para el desarrollo del Plan.

La ubicación de las actividades será materializada a través del proveedor que resulte del proceso contractual.

³ DECRETO 1567 DE 1998, CAPÍTULO II, Inducción y Reinducción, Artículo 7º

Capacitación Provisionalidad

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." P á g i n a 10 | 24 Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE

SECRETARÍA GENERAL
Coordinación de Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2019



Bogotá 2019

Contenido

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2019	1
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	4
Objetivo General.	4
MARCO NORMATIVO	4
Diagnóstico de necesidades del programa de Bienestar Social.....	5
ENCUESTA	5
<i>RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2019 ..</i>	<i>9</i>
Área de Protección y Servicios Sociales	10
Deportivos, Recreativos y Vacacionales.....	10
Promoción y Prevención de la Salud.....	10
Artísticos y Culturales	11
Sociales y de Integración	11
Calidad de vida Laboral	11
<i>ESTIMULOS INCENTIVOS</i>	<i>12</i>
Incentivo no Pecuniario.....	12
Jornada de Horario Flexible	13
Incentivo uso de Bicicleta	13
Incentivo permiso Estudio	14
Incentivo – Reconocimiento a la labor 20 años y 25 años	15
Incentivo – Reconocimiento emocional	15
Permiso de medio día remunerado por cumpleaños	15
Incentivo - Permiso medio día al mes para realizar diligencias personales.....	15
Incentivo Pecuniario	15
ESTÍMULOS	17
Clima Laboral	17
Cultura Organizacional	18
Código de Integridad	18
Teletrabajo	19
Evaluación del desempeño	20

Evaluación de Desempeño a Provisionales	20
<i>Acuerdos de Gestión</i>	21
Ubicación para el desarrollo de los programas.	21
Beneficiarios.	21
En el SGSST están involucrados todos los empleados de la Entidad.....	21
Asignación de presupuesto y ejecución.....	22
PROGRAMA SERVICIOS	22
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Bienestar social de los servidores públicos de la Superintendencia de Transporte, deberá entenderse como la búsqueda de su calidad de vida, mediante la planeación y ejecución de diferentes actividades que ofrezcan oportunidades de satisfacción que sean acordes con el Código de Integridad.

Objetivo General.

- Realizar actividades que favorezcan la participación, el esparcimiento y el sentido de pertenencia, para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
- Cumplir con las actividades del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Reconocer el desempeño sobresaliente de los empleados a través de Estímulos E Incentivos.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

MARCO NORMATIVO

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.) Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

Diagnóstico de necesidades del programa de Bienestar Social

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos y deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, en el mes de diciembre de 2018 aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2019, así mismo nos apoyamos de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

ENCUESTA

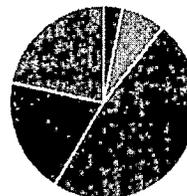
Para el desarrollo de esta encuesta se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la encuesta virtual de necesidades de bienestar aplicada en diciembre de 2018, atendiendo a esta invitación el 69% del personal de planta.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de bienestar:

1. Nivel Jerárquico

[Más detalles](#)

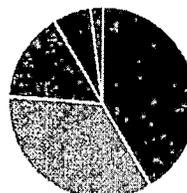
● Directivo	3
● Asesor	7
● Profesional	44
● Técnico	18
● Asistencial	20



2. Estado civil

[Más detalles](#)

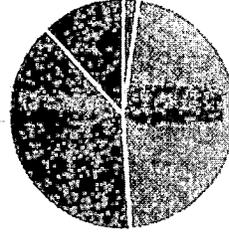
● Soltero (a)	38
● Casado (a)	32
● Unión libre	14
● Separado (a)	6
● Viudo (a)	2



3. Edad

[Más detalles](#)

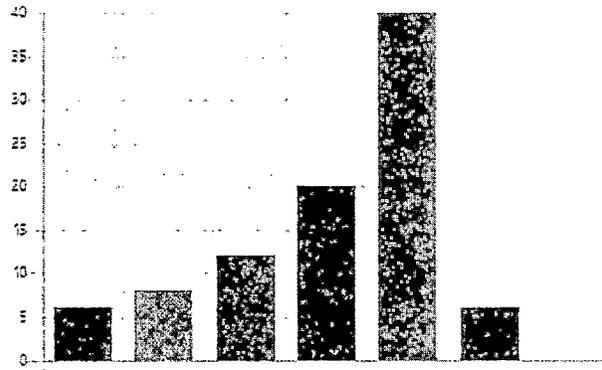
<input checked="" type="radio"/> Entre 18 y 24 años	2
<input type="radio"/> Entre 25 y 44 años	43
<input type="radio"/> Entre 45 y 59 años	36
<input type="radio"/> mayor de 60 años	11



4. Nivel de Estudios

[Más detalles](#)

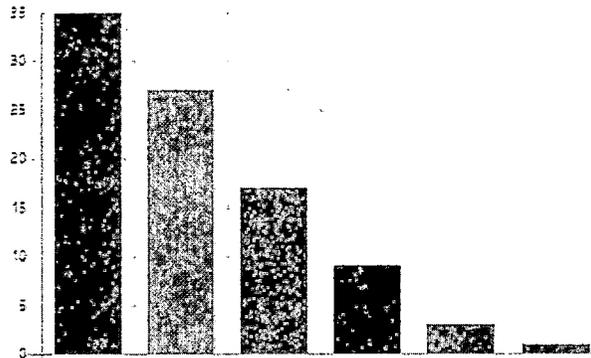
<input checked="" type="radio"/> Bachiller	6
<input type="radio"/> Técnico	8
<input type="radio"/> Tecnólogo	12
<input type="radio"/> Profesional	20
<input type="radio"/> Especialización	40
<input type="radio"/> Maestría	6
<input type="radio"/> Doctorado	0



5. cuantos Hijos tiene?

[Más detalles](#)

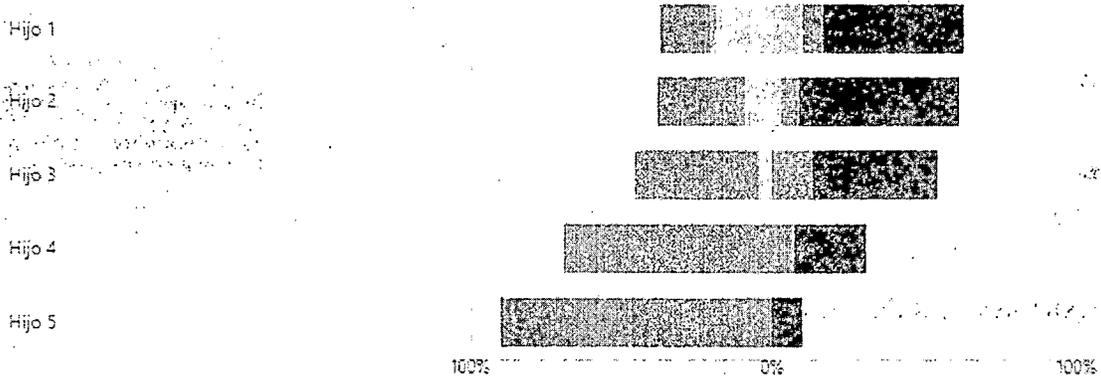
<input checked="" type="radio"/> 0	35
<input type="radio"/> 1	27
<input type="radio"/> 2	17
<input type="radio"/> 3	9
<input type="radio"/> 4	3
<input type="radio"/> 5	1



6. Hijos con edades entre

[Más detalles](#)

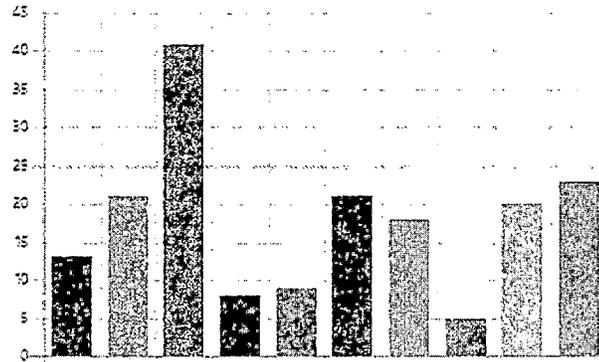
0
 hasta 3 años
 4 a 10 años
 11 a 15 años
 16 a 18 años
 mas de 18 años



7. De las siguientes actividades Deportivas grupales, en cuales participaría

[Más detalles](#)

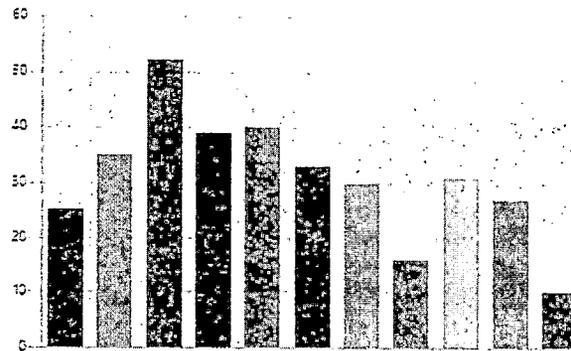
 Futbol 11	13
 Futbol 8	21
 Bolos	41
 Baloncesto	8
 Voleibol	9
 Tejo	21
 Rana	18
 Ajedrez	5
 Ping Pong	20
 Ninguna	23



8. De las siguientes actividades recreativas, en cuales participaría

[Más detalles](#)

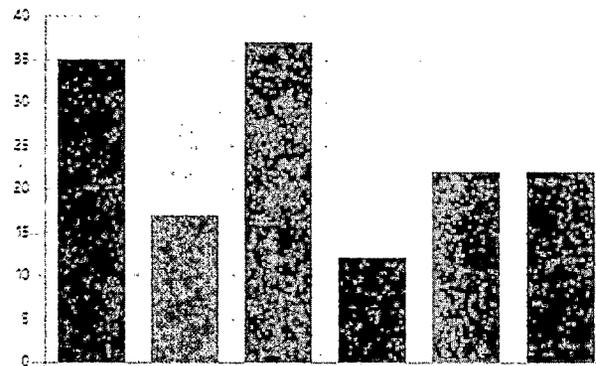
● Día de la Secretaria	25
● Actividad de Halloween	35
● Caminata Ecológica	52
● Actividad de Amor y Amistad	39
● Rumba-terapia	40
● Yoga	33
● Deportes extremos	30
● Actividad para solos y solas	16
● Zumba	31
● Risa Terapia	27
● Ninguna	10



9. De las siguientes actividades artísticas y culturales en cuales participaría

[Más detalles](#)

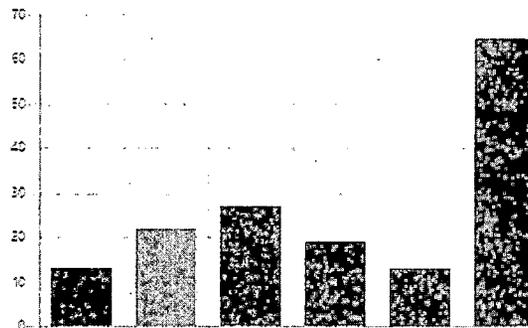
● Curso de manualidades	35
● Teatro	17
● Novenas de Navidad	37
● Show de Talentos	12
● Danza	22
● Ninguna	22



10. En cuales actividades cree usted participaría algún integrante de su grupo familiar

[Más detalles](#)

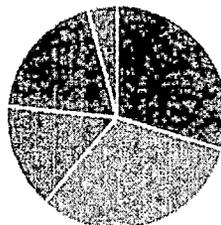
● Terapia de Pareja	13
● Encuentro de generaciones	22
● Vacaciones recreativas hijos	27
● Construyendo tu árbol geneal...	19
● Halloween-hijos	13
● Camina Ecológica	65



11. Promoción y Prevención de la Salud, en cuales participaría

[Más detalles](#)

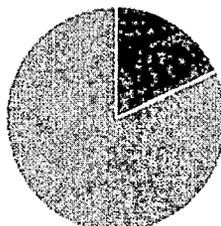
<input checked="" type="radio"/>	Vacuna influenza	62
<input type="radio"/>	Terapia anti estres	66
<input checked="" type="radio"/>	vacuna Herpes zoster	32
<input checked="" type="radio"/>	Fiebre amarilla	40
<input checked="" type="radio"/>	Ninguna	9



12. Ha participado o algún integrante de su grupo familiar del Convenio de la Supertransporte con la Caja de Compensación Familiar para realizar cursos en sus diferentes modalidades , con el 50 % pagado por la Entidad

[Más detalles](#)

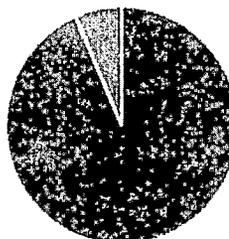
<input checked="" type="radio"/>	Si	16
<input type="radio"/>	No	73



13. Participaría para el 2019 en el convenio para realizar diferentes cursos con la Caja de Compensación Familiar

[Más detalles](#)

<input checked="" type="radio"/>	Si	86
<input type="radio"/>	No	6



RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2019

Para el logro y éxito de la política de bienestar social que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos y que éstos se reflejen en la calidad de la prestación de nuestros servicios, se desarrollarán los siguientes componentes:

Área de Protección y Servicios Sociales

Componentes

- Deportivos, Recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Sociales y de Integración.
- Promoción y prevención de la salud.

Deportivos, Recreativos y Vacacionales

Programa enfocado al desarrollo de actividades deportivas, culturales, ecológicas y todas aquellas que propicien la integración, identidad cultural institucional y sentido de pertenencia de los funcionarios.

- Vacaciones recreativas: Programa dirigido a los hijos de los funcionarios que estén entre los 4 y 17 años en el periodo de vacaciones de mitad de año, receso escolar y fin de año. El objetivo es contribuir al esparcimiento y la recreación de los hijos de los servidores de la Supertransporte, haciendo partícipes a los miembros del núcleo familiar de estas actividades.
- Actividades deportivas: Encuentros de carácter interno dirigidos a promover la salud mental y física de los funcionarios a través de la práctica deportiva de las disciplinas de mayor interés entre los servidores, además de las Olimpiadas del sector transporte, torneo de bolos, tejo y rana.
- Vacacionales: Tendremos dos caminatas ecológicas al año para el funcionario y un integrante de su familia, con el fin de compartir un día de esparcimiento.

Promoción y Prevención de la Salud

- Vacunación: En la Semana de la Salud, se realizará la aplicación de la vacuna de la influenza a los empleados de la Supertransporte que voluntariamente lo deseen, con el fin de prevenir el incremento del ausentismo laboral.
- Exámenes ocupacionales: Este se realiza cada año con base al profesiograma realizado por nuestra ARL Positiva.

Artísticos y Culturales

- Convenio con nuestra Caja de Compensación Familiar Compensar, para los diferentes cursos que ofrecen como alternativa de bienestar, aprendizaje y uso del tiempo libre de una forma creativa en áreas como: cocina, bienestar y armonía, belleza integral, manualidades y formación artística y musical para los empleados y su grupo familiar.
- Convenio con Conexión teatral, empresa dedicada al mercado teatral, en la cual por medio del convenio ofrece descuentos especiales para nuestros funcionarios, con el fin se viva el teatro como una verdadera alternativa de entretenimiento.

Sociales y de Integración

- Encuentros de integración: Programas para propiciar espacios de reflexión e intercambio entre las diferentes áreas de la Entidad. Comprende conmemoración de días especiales como el de la mujer, de la Secretaria, Día de la familia, día del conductor, del servidor público, cumpleaños, halloween, yoga, terapia de la risa).

Calidad de vida Laboral

Preparación de Prepensionados para retiro del servicio. Corresponde a las entidades brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.

La Coordinación de Talento Humano pensando en nuestros pre-pensionados realizó un taller con apoyo de nuestra Caja de Compensación Familiar en el mes de octubre de 2018, con el fin de fortalecer y lograr cambios de paradigmas en ellos para que así puedan asimilar su nueva situación.

Para este año 2019, se realizará un taller de integración donde se aplique lo aprendido en el taller en el año 2018.

ESTIMULOS INCENTIVOS

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente.

Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo.

En relación con el otorgamiento individual de incentivos, el Grupo de Talento Humano tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Pueden hacerse acreedores a los mismos, los servidores de carrera o los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y asistencial que demuestren, a través de la evaluación del desempeño laboral su nivel de excelencia.

Incentivo no Pecuniario

Al Mejor empleado de Carrera Administrativa por niveles y mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Para otorgar los incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico se tendrá en cuenta la calificación definitiva de la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior, este se realizará con la base de datos que se tiene de los empleados y se tendrá en cuenta la calificación más alta del funcionario por cada nivel,

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anterior, sumado a unos puntos que otorga el Grupo de Talento Humano como valor agregado a la Entidad y su sentido de pertenencia a la misma así:

Nro de Puntos	Observación
5 puntos	Por postulación y por pertenecer a la Comisión de Personal
5 puntos	Por postulación y por pertenecer al Copasst
5 puntos	Por postulación y por pertenecer al Comité de Convivencia y Conciliación Laboral CCL
5 puntos	Por participar como Docente en los PAE del PIC
3 puntos	Por pertenecer a la Brigada de emergencias
2 puntos	Por participar de las actividades de la Brigada
2 puntos	Por cada actividad que participe de Bienestar Social

NOTA: En caso de empate en la nota una vez sumado los puntos en cada nivel, se procederá a una reunión extraordinaria con la comisión de personal y un representante de Control Interno para dirimir el empate.

El incentivo a otorgar a los mejores empleados de carrera por niveles como incentivo no pecuniario, tendrá la siguiente opción:

1. Programas culturales, recreativos o de turismo

Jornada de Horario Flexible

La Supertransporte mediante Resolución No.16889 del 21 de octubre de 2014, estableció un horario de jornada flexible en la jornada laboral de los funcionarios, resolución que fue modificada con No. 33057 del 27 de julio de 2018, beneficio se otorga a servidoras con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad y a servidores padres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, prepensionados y casos especiales, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

Incentivo uso de Bicicleta

Ley No. 1811 del 21 de octubre de 2016, "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Transito

Artículo 5: *"Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta".*

Parágrafo 2 *"Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días al año.*

La Supertransporte se acoge al incentivo otorgado por la Ley en mención para el beneficio de los funcionarios y realizará mediante memorando las Directrices organización y Administración del uso de la Bicicleta como medio de transporte en la Entidad.

Incentivo permiso Estudio

En atención a la Resolución 36417 del 15 de agosto de 2018 la Superintendencia, concede permiso para estudios así:

ARTÍCULO 12. *Los servidores que demuestren estudios para cualquier modalidad de educación o formación académica, en establecimiento debidamente aprobado por el Ministerio de Educación Nacional, siempre que se refiera a materias relacionadas con las funciones ejercidas y/o la misión de la respectiva entidad podrá solicitar permiso hasta de diez (10) horas semanales para tal efecto dentro de la jornada laboral, bajo el compromiso de reponer el sesenta por ciento (60%) de las horas solicitadas, bien sea al inicio o final de la jornada laboral. El horario de reposición deberá ser previamente acordado entre el servidor y el superior inmediato, así mismo deberá ser comunicado a la coordinación de Talento Humano*

Las solicitudes de permiso para estudio deben venir acompañadas de la certificación expedida por el centro docente de que se trate y el horario correspondiente al ciclo académico del cual se está solicitando el permiso, previo visto bueno del jefe inmediato.

PARÁGRAFO 3. *Los servidores que de acuerdo a la modalidad académica que cursen, superen el máximo de horas permitidas en el presente artículo, deberán solicitar a la coordinación de Talento Humano, previo visto bueno del superior inmediato, el estudio de dichos permisos; bajo el compromiso de reponer el cien*

por ciento (100%) de las horas adicionales solicitadas, bien sea al inicio o final de la jornada laboral.

Incentivo – Reconocimiento a la labor 20 años y 25 años

El Grupo de Talento Humano otorgará un reconocimiento a los empleados de carrera administrativa que con su esfuerzo y dedicación han servido a la Entidad durante 20 y 25 años consecutivos, este reconocimiento se concederá de acuerdo al presupuesto para el respectivo año y el número de funcionarios con derecho al mismo.

Incentivo – Reconocimiento emocional

Permiso de medio día remunerado por cumpleaños

De conformidad con la Resolución No. 42581 del 26 de agosto de 2016, la Supertransporte concede a los funcionarios medio día de permiso remunerado por los cumpleaños.

Incentivo - Permiso medio día al mes para realizar diligencias personales

De conformidad con la Resolución No. 42581 del 26 de agosto de 2016, la Supertransporte concede a los funcionarios medio día de permiso remunerado para diligencias personales, no acumulable con otros permisos en ese mismo día y que deberá tomar entre los días martes a jueves.

Incentivo Pecuniario

Al Mejor Equipo de Trabajo. El Grupo de Talento Humano motivará a todos los empleados a participar con proyectos que aporten un valor agregado y sean funcionales para la entidad.

La elección de los mejores equipos de trabajo, estará determinada por la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y del impacto en el mejoramiento del servicio, así como, de la eficiencia con que se haya realizado.

En relación con el otorgamiento de incentivos a los equipos de trabajo, el Grupo de Talento Humano tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Pueden hacerse acreedores a los incentivos, los equipos de trabajo que demuestren a través de una evaluación y sustentación objetivas, de acuerdo con los parámetros y sistema de calificación establecido por el DAFP, en donde refleje que su desempeño, estructura de equipo y resultado se encuentre en el nivel de excelencia.

1. El Grupo de Talento Humano convocará a todas las dependencias para que se postulen con proyectos de aprendizaje, con los requisitos establecidos.
2. Las inscripciones se realizarán ante Talento Humano con el nombre de sus proyectos y una pequeña reseña del proyecto junto con sus integrantes, en las fechas estipuladas para tal fin.
3. Talento Humano verificará los temas e informará si fueron aceptados o deben ser modificados.
4. Una vez aceptados se dará inicio a la elaboración del proyecto y se informará la fecha de sustentación.

Los proyectos Institucionales que se postulen, deberán tener como mínimo las siguientes características:

1. Antecedentes del proyecto
2. Identificación del problema
3. Objetivos
4. Justificación
5. Marco Teórico
 - 5.1. Referentes teóricos
 - 5.2. Marco Institucional
6. Marco Metodológico
 - 6.1. Metodología, recursos y tiempo de ejecución
 - 6.2. Especificación del plan de actividades
 - 6.3. Productos y resultados
7. Conclusiones
 - 7.1. Aportes a la Entidad
 - 7.2. Beneficio directo al Ciudadano

ESTÍMULOS.

Educación formal “Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducentes a grados y títulos”.¹

La Superintendencia de Transporte a través de la coordinación de Talento Humano realiza la convocatoria para otorgar estímulo educativo (educación formal), teniendo como base la Resolución No.36417 del 15 de agosto de 2018, “

Por la cual se establecen los lineamientos para aplicar a los Estímulos e Incentivos dentro del Plan Estratégico de Recursos Humanos, dirigido a los empleados de la Superintendencia de Puertos y Transporte y se toman otras disposiciones”.

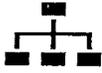
Teniendo en cuenta lo anterior, se convoca a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción a presentar solicitudes de apoyo en formación, para cursar programas profesionales de pregrados, posgrados y maestría para el año 2019, de acuerdo con los requisitos previamente establecidos en dicha resolución y al rubro destinado para tal fin, esta convocatoria se realizará dos veces al año.

Clima Laboral

Hace referencia a la percepción que tiene los funcionarios de su trabajo en la Entidad y la manera en que los mismos se relacionan con los demás integrantes de su equipo, teniendo en cuenta que el clima laboral es un factor determinante para el éxito de toda entidad porque de él dependen el desempeño y calidad en la prestación de servicios de sus empleados. El Grupo de Talento Humano en el mes de Diciembre de 2017 con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, aplicó la encuesta de medición de clima laboral para los empleados de planta y una muestra del 10 % por prestación de servicios.

¹ Ley 115 Febrero 8 de 1994.

Niveles de evaluación



Macroclima

Percepciones de la organización en su imagen conjunta

"En esta entidad se presentan pocos 'malentendidos' entre funcionarios"



Microclima

Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos

"Mi grupo de trabajo conoce los conductos regulares a seguir para asegurar el flujo de la información"



Clima personal

Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la organización

"Si tengo dudas puedo preguntarle a mi líder de grupo y atenderá mis inquietudes"

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en la encuesta, el Grupo de Talento Humano elaborará de acuerdo a las directrices y sugerencias de la Alta dirección de la Supertransporte, un plan de Mejoramiento para el año 2019 que incluya las recomendaciones resultantes de la evaluación.

Cultura Organizacional

Es el conjunto de creencias, principios, valores, mitos y símbolos compartidos que interiorizan los miembros de una organización y responde, de una parte a las políticas provenientes de las jerarquías, el estilo de dirección y al liderazgo, a las interacciones de sus miembros, sus estructuras, la normatividad vigente, los planes, estrategias, procesos y sistemas que se manejan dentro de la organización y de otra, a las influencias cambiantes del entorno, a partir de las cuales se desarrollan un conjunto de competencias personales observables y medibles que garantizan la competitividad.

Código de Integridad

Para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busca alcanzar cambios concretos en las percepciones actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos, así las cosas, el Grupo de Talento Humano socializará la Caja de

Herramientas dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el equipo de trabajo que se integre para tal fin y realizará un cronograma de actividades para la sensibilización de dicho Código.

Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC-, para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico del trabajo, el cual se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y reglamentado por el Decreto 884 de 2012.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de la sede del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Las funciones que son susceptibles de la modalidad de teletrabajo son las que se puedan realizar fuera de la Entidad, en sentido contrario, las que no son aplicables, son las que impliquen la necesidad de apoyo con el archivo de las diferentes áreas, la interacción con los compañeros de trabajo, los vigilados de manera permanente, especialmente actividades de nivel de técnico y asistencial.

La Superintendencia de Transporte mediante la Resolución No. 000001 del 02 de enero de 2019, modifica la implementación del teletrabajo en la modalidad suplementaria, para los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de Transporte.

Mediante la Resolución 54392 del 24 de octubre de 2017 "Por medio de la cual se le confiere a un servidor trabajar bajo la modalidad de teletrabajo"; finalizando el 2018 se dio continuidad para esta modalidad de teletrabajo al funcionario que se encuentra en ella, planeando de igual manera para el 2019 los respectivos seguimientos y acompañamientos por parte de la entidad y la ARL.

Evaluación del desempeño

La Entidad utiliza el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil, contado con un total de 46 empleados de carrera administrativa y 20 empleados de libre nombramiento y remoción.

Para el consolidado del año 2018, en cuanto a la Evaluación de desempeño, el promedio de calificación fue de 95%, obteniendo como resultado el nivel sobresaliente acorde con el criterio de evaluación de gestión de cada una de las dependencias que la Oficina de Control Interno realiza y publica en la página Web institucional.

Para el año 2019 el Grupo de Talento Humano, socializará a los jefes y coordinadores de área como evaluadores, responsables de la concertación de compromisos y calificación del desempeño laboral de los funcionarios a su cargo, con el fin de que cumplan los lineamientos que establece el nuevo Acuerdo No.617 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

Evaluación de Desempeño a Provisionales

La Entidad mediante acto administrativo (Resolución 1307 del 7 de enero de 2016) adoptó el Sistema de Medición del rendimiento Laboral de los funcionarios vinculados en forma provisional.

Definición y Alcance: el sistema de Medición del Rendimiento laboral por resultados, que implementa la Superintendencia de Transporte, es un instrumento para valorar la productividad de los funcionarios vinculados en provisionalidad, enmarcado en una administración por objetivos o resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en el Plan Estratégico de la Entidad, optimizando la prestación de los servicios a la ciudadanía, a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión.

El Grupo de Talento Humano cumpliendo con la actividad de su competencia acopiará los documentos en que los funcionarios reportan el cumplimiento del

rendimiento laboral y los compromisos laborales para ser incluidos en las carpetas de historias laborales de cada uno de ellos.

Acuerdos de Gestión

La Supertransporte se acoge a la Resolución No.191 del 13 de marzo de 2017 del DAFP, previo cumplimiento de los requisitos.

El Superior Jerárquico determinará los incentivos no pecuniarios a los que podrán acceder los gerentes públicos previo cumplimiento del (101%) del desempeño laboral concertado.

CALIFICACION ACUERDOS DE GESTION	Desempeño Sobresaliente	Desempeño satisfactorio	Desempeño Suficiente
	101% a 105%	90% a 100%	76% a 89%

Ubicación para el desarrollo de los programas.

La ubicación de las actividades tanto de Bienestar como del SGSST serán materializados a través de la Caja de Compensación Familiar y dependencias de la Entidad.

Beneficiarios.

Según lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, Art. 20, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas del Bienestar Social serán todos los empleados públicos de las Entidades que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y sus familias.

En el SGSST están involucrados todos los empleados de la Entidad.

El Grupo de Talento Humano contará con un cronograma donde se estipularán las actividades a realizar y la fecha de ejecución sujeto a variación en el número de participantes del Plan de Bienestar, Plan de Mejoramiento de Clima Laboral, Plan

Institucional de Capacitación PIC, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Código de Integridad.

Asignación de presupuesto y ejecución

La Supertransporte cuenta con recursos en el presupuesto de la Entidad para dar cumplimiento a su Plan Estratégico de Recursos Humanos.

PROGRAMA SERVIMOS

El Programa Servimos es una iniciativa del DAFP que busca otorgar beneficios específicos y una amplia gama de bienes y servicios provistos por las propias entidades del Estado bajo condiciones diferenciales, todo ello con el propósito de aumentar el bienestar de nuestros servidores públicos.²

Para el 2019 y con el apoyo del área de Comunicaciones estaremos socializando e incentivando a través de la página web de la Entidad los convenios realizados entre el DAFP y las diferentes entidades del Estado que pueden brindar servicios sin costo a los funcionarios del estado Colombiano.

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los Servidores Públicos, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el

² Programa Servimos: Función Pública comprometida con los Servidores públicos

Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, la Supertransporte adopta políticas y programas para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los Servidores Públicos, a través de la implementación de un método

Lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar).

La Superintendencia de Transporte, consciente de su responsabilidad sobre las condiciones de trabajo y salud de sus funcionarios, capacitará a sus brigadistas, miembros del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo, comité de convivencia y dará cumplimiento a la normatividad legal vigente correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus trabajadores y el proceso productivo.

La ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo busca velar por la protección de la salud de los empleados en su lugar de trabajo. Lo anterior, con el ánimo de proporcionar condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Este sistema se llevará a cabo con el apoyo de nuestra ARL POSITIVA y de acuerdo con las normas del Ministerio de Trabajo, de acuerdo a un cronograma previamente establecido con nuestra ARL.

El SG-SST, se caracteriza por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la Entidad, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la entidad y debe estar integrado en ellos.

El Grupo de Talento Humano realizando seguimiento y dando cumplimiento a la normatividad legal y en especial al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, realiza con una periodicidad anual, un plan de trabajo el cual se basa en los resultados de los indicadores de gestión, el informe de condiciones de salud y la evaluación de gestión del riesgo realizada por la ARL, con la finalidad de establecer nuevas actividades y planes de mejora que permitan minimizar y mitigar los riesgos asociados a la operación de la entidad.

SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE

SECRETARÍA GENERAL
Coordinación de Talento Humano

PLAN DE PREVISION DE VACANTES 2019



Bogotá 2019

Contenido

PLAN DE PREVISION DE VACANTES 2019	1
INTRODUCCIÓN	3
Vacantes	6
Caracterización de los servidores	6
Caracterización de los empleos	7
Tipo de vinculación	7
Nivel educativo	8
Funcionarios por Cargo	9
Edad	9
Género	9
Sexo – Cargo	10

INTRODUCCIÓN

“Incrementar el impacto de la gestión del empleo público y la efectividad de la política y de los lineamientos que lo regulan son aspectos fundamentales para cualquier país, dada la importancia que tienen tanto en lo público como en la economía y la competitividad. Colombia, dada la relevancia de estos temas, ha venido desarrollando la política y los instrumentos en torno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad. Sin embargo ahora, en la coyuntura actual del posconflicto, y con retos relacionados con la reducción de la pobreza y la expectativa del ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Gobierno nacional debe consolidar su propósito de fortalecer la gestión del empleo público en Colombia y, avanzar en la política y en las estrategias que orienten a las entidades públicas para alcanzar sus objetivos con base en el desarrollo de su talento humano.”¹

¹ *Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano, Departamento Administrativo de la Función Pública Dirección de Empleo Público, Bogotá, D.C., Octubre de 2017*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/mjpg/pdf/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano.pdf>

NUEVA ESTRUCTURA DE LA SUPERINTENDENCIA

Con los Decretos 2409 y 2410 del 24 de diciembre de 2018, se modificó la estructura de la Superintendencia , quedando conformada de la siguiente manera:

- Despacho del Superintendente de Transporte
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina de Tecnologías de la información y las Comunicaciones
- Oficina de Control Interno
- Despacho del Superintendente Delegado para la protección de usuarios del sector Transporte
- Dirección de Investigaciones para la protección de usuarios del sector Transporte
- Despacho del Superintendente Delegado de Puertos
- Dirección de Promoción y prevención en Puertos
- Dirección de Investigaciones de Puertos
- Despacho del Superintendente Delegado de Concesiones e Infraestructura
- Dirección de Promoción y prevención en concesiones e Infraestructura
- Dirección de Investigaciones en Concesiones e Infraestructura
- Despacho del Superintendente delegado de Tránsito y Transporte Terrestre
- Dirección de Promoción y prevención en Tránsito y Transporte Terrestre
- Dirección de Investigaciones en Tránsito y Transporte Terrestre
- Secretaría General
- Dirección de Administrativa
- Dirección Financiera
- Órganos Internos de Asesoría y Coordinación
- Comité de Gestión y Desempeño Institucional
- Comité de Coordinación del Comité de Control Interno
- Comisión de Personal
- Comité de Coordinación

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del Empleo	Tipo de Planta	Total de empleos por norma
Directivo	Director De Superintendencia	105	11	Libre nombramiento y remoción	Estructural	9
Directivo	Jefe De Oficina	137	16	Libre nombramiento y remoción	Estructural	2
Directivo	Secretario General De Unidad Administrativa	37	23	Libre nombramiento y remoción	Estructural	1
Directivo	Superintendente Delegado	110	23	Libre nombramiento y remoción	Estructural	4
Directivo	Superintendente	30	26	Libre nombramiento y remoción	Estructural	1
Asesor	Asesor	1020	4	Libre nombramiento y remoción	Estructural	1
Asesor	Asesor	1020	8	Carrera	Global	4
Asesor	Jefe De Oficina Asesora De Comunicaciones O De Prensa O De Jurídica O De Planeación	1045	9	Libre nombramiento y remoción	Estructural	2
Asesor	Asesor	1020	11	Libre nombramiento y remoción	Estructural	5
Asesor	Asesor	1020	13	Libre nombramiento y remoción	Estructural	3
Profesional	Profesional Universitario	2044	1	Carrera	Global	11
Profesional	Profesional Universitario	2044	2	Carrera	Global	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	6	Carrera	Global	4
Profesional	Profesional Universitario	2044	7	Carrera	Global	2
Profesional	Profesional Universitario	2044	8	Carrera	Global	2
Profesional	Profesional Universitario	2044	9	Carrera	Global	5
Profesional	Profesional Universitario	2044	10	Carrera	Global	5
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	Carrera	Global	9
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	Carrera	Global	36
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	Carrera	Global	22
Profesional	Profesional Especializado	2028	14	Carrera	Global	24
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	Carrera	Global	10
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	Carrera	Global	15
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	Carrera	Global	6
Tecnico	Técnico Administrativo	3124	6	Carrera	Global	11
Tecnico	Técnico Administrativo	3124	9	Carrera	Global	3
Tecnico	Técnico Administrativo	3124	11	Carrera	Global	1
Tecnico	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera	Global	6
Tecnico	Técnico Administrativo	3124	16	Carrera	Global	3
Tecnico	Técnico Administrativo	3124	17	Carrera	Global	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	15	Carrera	Global	12
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16	Carrera	Global	9
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	17	Carrera	Global	3
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	Carrera	Global	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	Libre nombramiento y remoción	Estructural	2
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	Libre nombramiento y remoción	Estructural	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	Carrera	Global	5
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	Libre nombramiento y remoción	Estructural	1

Vacantes

El reporte de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades que requiere la entidad y facilita la proyección y planeación de los mismos.

Nro de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
0	Superintendente	30	26
1	Superintendentes Delegados	110	23
0	Secretario General	37	23
1	Jefe de Oficina	137	16
9	Director	105	11
11	Profesional Universitario	2044	1
2	Profesional Universitario	2044	10
6	Profesional Universitario	2044	11
32	Profesional Especializado	2028	12
18	Profesional Especializado	2028	13
13	Profesional Especializado	2028	14
9	Profesional Especializado	2028	16
3	Técnico Administrativo	3124	6
1	Técnico Administrativo	3124	9
1	Conductor Mecánico	4103	19
107			

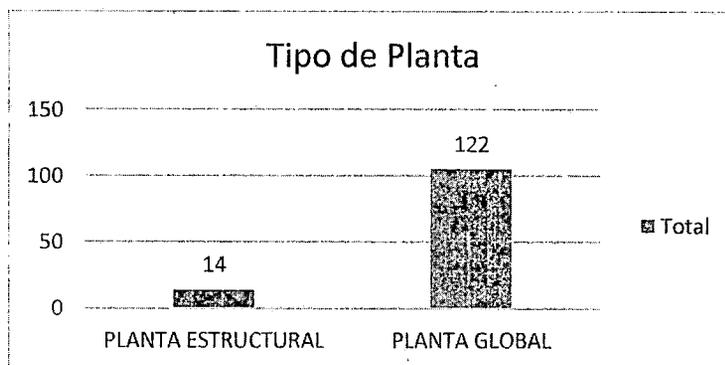
Planta Actual

Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:



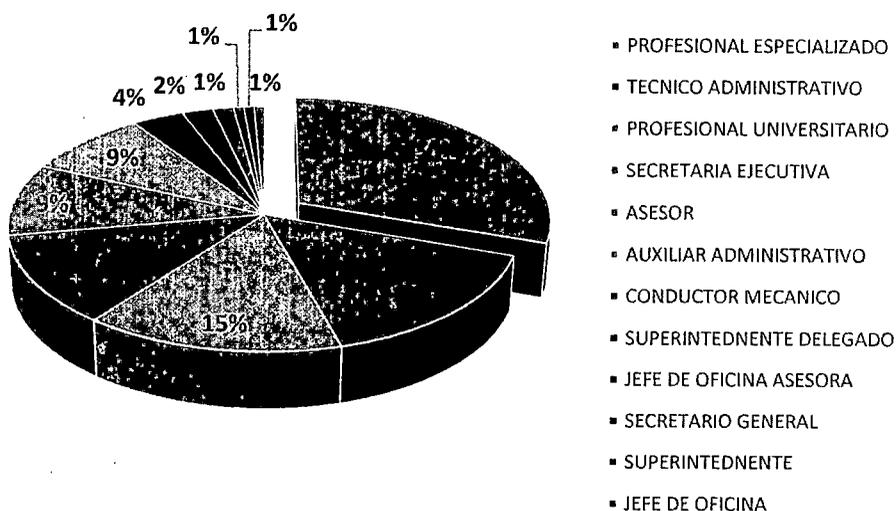
Tipo de planta	Cargos
Planta Estructural	14
Planta Global	122
Total general	136

Tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACION	Libre	Carrera	Carrera	Provisional	Vacante
Cargo/ Vinculación	Nombramiento	Administrativa	Administrativa-Encargo		
Directivo	6	0	0	0	0
Asesor	11	2	0	2	0
Profesional	0	7	23	31	0
Técnico	0	1	7	13	0
Asistencial	1	2	3	24	3

TIPO DE VINCULACION					
Cargo/ Vinculacion	Libre Nombramiento	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa-Encargo	Provisional	Vacante
Total	18	12	33	70	3

Representación en la planta



Nivel educativo

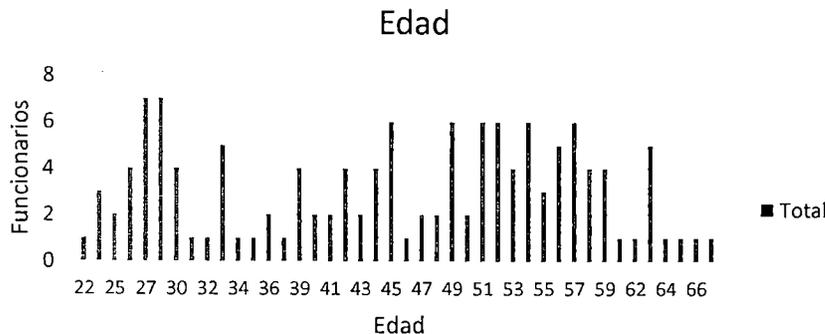
Se encuentra que el 60% de los cargo está dividido en: 30% Profesional Especializado, 15% Técnico Administrativo y 15% Profesional Universitario, el resto de los empleo se encuentra conformado en su mayoría por cargos de nivel directivo y asesor, como se muestra en la siguiente gráfica.

Funcionarios por Cargo



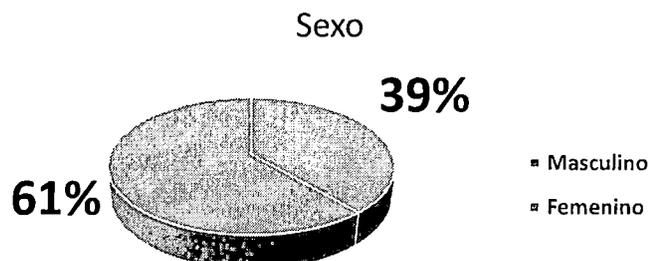
Edad

En cuanto a la edad, como muestra la siguiente gráfica, aunque el rango de edades entre los 27 y 30 años tiene mayor densidad, este se encuentra seguido por los rangos posteriores a 45 años en adelante, como se muestra en la siguiente gráfica².



Género

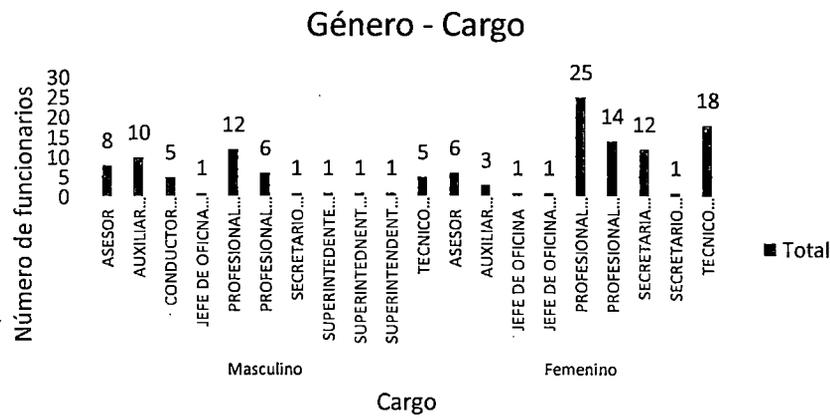
SEXO	FUNCIONARIOS
Masculino	51
Femenino	82
Total general	133



² Fuente: Cuadro de edades de funcionarios.

La superintendencia cuenta dentro de su planta de personal con un 39% de funcionarios de sexo masculino (51) y un 60% de sexo femenino (82). Divididos de la siguiente manera por cargo:

Género – Cargo



En donde la mayoría de los cargos desempeñados por Hombres son Profesional y Auxiliar, y Mujeres en su mayoría se desempeñan en cargos de nivel profesional, Técnico y Secretaría ejecutiva. (informe con corte a 30 de noviembre de 2018).