

PLAN ESTRATÉGICO

Dependencia de Talento Humano



TERMINAL DE TRANSPORTE
DE MANIZALES

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2. POLITICA DE TALENTO HUMANO	3
3. MISIÓN TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A	4
4. VISIÓN TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A.....	4
5. VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES.....	4
6. PROVISIÓN DE EMPLEOS	4
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	5
7.1 COMPETENCIAS LABORALES.....	5
7.2. MARCO NORMATIVO	7
7.3. OBJETIVO GENERAL PLAN DE CAPACITACION	8
PLAN DE CAPACITACIÓN 2020.....	9
8. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	10
8.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
8.2 NORMATIVIDAD PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	10

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Carrera 43 No. 65-100 Los Cambulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832 Fax 8787158

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

INTRODUCCIÓN

La optimización de la productividad en las organizaciones, está íntimamente ligada al bienestar integral del Talento Humano que está al servicio de la Empresa y por lo tanto contribuye de manera importante y directa en el cumplimiento de los objetivos de la misma.

Un Talento Humano, que cuente con las competencias laborales y comportamentales fortalecidas, que tenga un ambiente laboral adecuado, que cuente con un espacio de comunicación asertiva y que su entorno personal se torne estable, es un Talento Humano que se desempeñará con eficiencia, eficacia y oportunidad.

El ambiente laboral de la Empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño y en la productividad del empleado. Para que un empleado realice las contribuciones individuales esperadas debe tener las condiciones adecuadas. No es suficiente con que reciba el entrenamiento y las herramientas necesarias. Hace falta también que se sienta cómodo en su sitio de trabajo, en el medio, con sus compañeros de trabajo y sobre todo con sus superiores.

Una buena comunicación, mejora el ambiente informativo, el clima laboral, fortalece la cultura organizacional y contribuye efectivamente a cumplir las metas de la Empresa.

La salud física y mental de nuestros empleados son un aspecto fundamental para asegurar la productividad laboral, La salud y el trabajo son dos aspectos muy relacionados, un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el bienestar en el trabajo.

Un capital humano competente, es un capital humano comprometido con los objetivos y políticas de la organización, que responderá a las exigencias actuales de la globalización, alineando su productividad a las necesidades y demandas del mercado.

1. OBJETIVO GENERAL

Potenciar el equipo humano y mantenerlo entrenado, capacitado y motivado para realizar de manera eficiente el QUE HACER institucional en un ambiente de seguridad y salud en el trabajo.

2. POLITICA DE TALENTO HUMANO

Para la Terminal de Transportes de Manizales S.A, el Talento Humano es la base fundamental para el cumplimiento de los objetivos empresariales, Contar con un Talento Humano competente, comprometido con el cumplimiento de sus deberes, motivado y en procura de la mejora de los resultados organizacionales, es el propósito principal. Por eso es de gran importancia mantener el equipo humano proactivo y comprometido con el éxito de la Institución.

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Nuestro servidor debe estar preparado para enfrentar con dinamismo el actual entorno competitivo y globalizado, razón por la cual debemos proporcionarle herramientas que permita el fortalecimiento de sus competencias con miras a que su desempeño responda a las exigencias de los diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad, eficiencia, eficacia y efectividad esperada en la Organización.

Los planes de bienestar están diseñados para mejorar el clima y el entorno laboral, propendiendo siempre por la salud de nuestros servidores con miras a mejorar los resultados en los puestos de trabajo y al fortalecimiento de su núcleo personal.

- Formular e implementar el plan de formación y capacitación acorde a las necesidades del Talento Humano de la Entidad.
- Ejecutar el plan de bienestar mediante actividades que conlleven a un mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad.
- Realizar alianzas estratégicas con universidades y organizaciones públicas y privadas en cuanto a capacitación del personal.

3. MISIÓN TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A

Ofrecer comodidad, seguridad y accesibilidad a todos nuestros usuarios a través de una infraestructura moderna que permita la prestación de servicios complementarios y conexos al transporte terrestre.

4. VISIÓN TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A

En el 2023 seremos la mejor terminal de transportes del país en servicios complementarios y conexos al transporte terrestre.

5. VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- JUSTICIA
- DILIGENCIA

6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

Por la naturaleza jurídica de Empresa Industrial y Comercial del Estado, la Terminal de Transportes de Manizales.S. A, tiene dividido sus empleos: libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales. Corresponde a la Asamblea a través de sus estatutos determinar los cargos que cumplirán actividades de dirección y confianza.

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Carrera 43 No. 65-100 Los Cambulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832 Fax 8787158

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción se rigen por las normas establecidas para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, se rigen por la convención colectiva y el Código Sustantivo del trabajo y el código del trabajador oficial.

Se cuenta con un manual de funciones y competencias laborales, en el cual se consigna tanto para empleados públicos como para trabajadores oficiales, los requisitos de estudio y experiencia para acceder a los cargos.

A pesar de la discrecionalidad para vincular empleados de libre nombramiento y remoción, se debe tener en cuenta los requisitos establecidos para el ejercicio del cargo y adicionalmente se acatará el manual de selección y contratación acogido por la terminal de Transportes.

La vinculación de trabajadores oficiales, que constituye el mayor número de servidores en la Empresa, se realiza a través de concurso de méritos, de conformidad con los parámetros establecidos en el artículo 9, cargos nuevos, vacantes y ascensos, de la convención colectiva y el manual interno de selección.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

7.1 COMPETENCIAS LABORALES

“Saber, Saber hacer y Saber Ser”

De conformidad con el Decreto 2539 de 2005, las 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 esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (saber), destrezas-habilidades, valores, actitudes y aptitudes (saber ser) que debe poseer y demostrar el empleado público.

¿Para qué sirven en la Gestión del Talento Humano?

La Gestión por Competencias se orienta a rentabilizar la inversión en las personas e impactar de modo más directo en los resultados de negocio de la empresa. Esto se logra gestionando al personal en base a la definición de perfiles de cargo competencias, lo que permite alinear consistentemente los diferentes sistemas de Recursos Humanos.

El enfoque de competencias se ha convertido en una herramienta que permite alinear estrategias empresariales de desarrollo de su capital humano con los refuerzos por estandarizar y profesionalizar sus procesos internos en base a normas internacionales especialmente las normas ISO- por rentabilizar la inversión en formación y capacitación de los trabajadores, logrando impactos mayores sobre la productividad laboral.

Los parámetros de las Competencias laborales al interior de la Terminal de Transportes de Manizales, se encuentran establecidos en el manual de funciones y requisitos y en la determinación de la estructura de cada empleo. Para tal efecto se cuenta con unas competencias funcionales y otras competencias comportamentales.

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Las competencias funcionales y requisitos para desempeñar el empleo se encuentran construidas con base en los siguientes criterios:

Competencias del saber

- Estudios y experiencia

Responsabilidades y/o funciones relacionadas con el cargo

Las Competencias Funcionales de conformidad con la ley, precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definen conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de las funciones de un empleo.
- Los conocimientos básicos que se corresponden con cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestran las competencias laborales de los empleados.

A su vez las competencias comportamentales del “SABER HACER”, se construyen observando los parámetros relacionados:

Competencias comportamentales

- Responsabilidad por personal a cargo (Liderazgo)
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones
- Iniciativa de innovación en la gestión
- Comunicación
- Identificar con claridad las fortalezas, las oportunidades de mejora en cuanto a las habilidades, actividades y conocimientos que necesiten los funcionarios de la Terminal de Transportes de Manizales, para desarrollar exitosamente sus funciones.

Competencias Organizacionales

- Responsabilidad
- Puntualidad
- Gestión de la información
- Orientación al servicio
- Presentación personal
- Gestión y manejo de recursos

En cuanto a las competencias del “SABER SER” los parámetros relacionados son:

- Inteligencia emocional
- Manejo de conflictos

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

- Autocontrol
- Adaptación al cambio
- Proactividad

7.2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4- Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 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 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 No.682 de abril 16/2001 por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. ART. 36.

Decreto 1227 de abril 21/2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c) numeral 3 Decreto- ley 1567 de 1998, conformase la Red interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto apoyar los planes de capacitación institucional. La Res estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004”.

Decreto 2539 de 2005, (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).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.

Ley 1064 de julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.” Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. “Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

7.3. OBJETIVO GENERAL PLAN DE CAPACITACION

Identificar las fortalezas y las oportunidades de mejora en cuanto a las habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos que necesiten los funcionarios de la Terminal de Transportes de Manizales, para desempeñar exitosamente sus funciones.

La Terminal de Transportes de Manizales cuenta con un Reglamento interno de capacitación, según la Resolución GE- 1000-8-2-004 de abril 27 de 2017.

CAPACITACIÓN	PRESUPUESTO
AUXILIOS EDUCATIVOS CONVENCIONALES EDUCACION FORMAL	
DIANA CAROLINA SALDARRIAGA	\$ 4.078.800
CRISTIAN CAMILO MARQUEZ LONDOÑO	\$ 2.110.000
YULIET PAULINA TORO VALENCIA	\$ 2.200.000
ADRIANA MA OSPINA ARIAS	\$ 1.661.000
ALEJANDRA MA ARISTIZABAL	\$ 3.840.000
LUISA FERNANDA CORTES LOPEZ	\$ 2.280.000
TOTAL AUXILIOS EDUCATIVOS CONVENCIONALES	\$ 16.169.800
PLAN DE CAPACITACIÓN NO FORMAL	\$ 10.000.000

NOTA: Las actividades de capacitación en la vigencia 2020, se llevarán a cabo teniendo en cuenta los ajustes al presupuesto que por afectación de los ingresos de la entidad por la situación de pandemia se puedan presentar y teniendo en cuenta que por la misma razón no será posible realizarlas de manera presencial.

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Carrera 43 No. 65-100 Los Cambulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832 Fax 8787158

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

PLAN DE CAPACITACIÓN 2020 TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A

Empresa	Temática	Dirigido a	Metodología	Fecha	Desarrollo	Consultor	Incluye	Forma de Pago
Renato Gutierrez y Consultores Asociados	Gestión de la Creatividad y la Innovación	Entrenamiento para 12 personas	70% vivencial, 20% feedback y 10% formación formal, presencial. • NeuroRetos • Opencards • Neurocards • Matriz factores de cambio • Matriz IGO (Importancia y Gobernabilidad) • Matriz de impactos cruzados • Matriz de Peter Schwartz. Descripción de escenarios	A convenir	Cada entrenamiento tiene una duración de 4 horas para un total de 8 horas de trabajo	Renato Gutierrez	• Materiales y lienzos, salón para 12 personas en Termales del Otoño • Alimentación • Ayudas audiovisuales	50% con la entrega del plan de trabajo y 50 % al finalizar los talleres
	Fortalecimiento de Habilidades en Planeación Prospectiva							
Intuitiva Consultoría Integral	Jornada Experiencial: Liderazgo Inspirador y Equipos de Alto Desempeño.	Equipo directivo del Terminal de Transporte de Manizales.	• Clase magistral facilitada por expertos. • Taller de reflexión grupal e individual, con herramientas de coaching ontológico. • Ejercicios de team building y outdoor training. • Guías de aprendizaje y apoyo. • Material extra clase.	A convenir	1 sesión de 8 horas	Mario Cobaleda	• Honorarios de los consultores • Materiales para el desarrollo de las jornadas • Diseño de materiales de apoyo académico • Gastos logísticos y refrigerios para el desarrollo de las jornadas • Certificación por parte de Intuitiva	50% al iniciar el proceso y 50% restante con la finalización del programa.
						Sandra Petrel, Ángela Gómez o Juan Manuel Yepes		
Colegiatura del Café Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Desarrollo de habilidades básicas de comunicación en idioma Inglés	funcionarios Agentes de Tránsito de la Terminal de Transporte de Manizales S.A	Metodología inductiva- deductiva orientada a partir de la elaboración y participación activa de los asistentes en los talleres creativos y prácticos, la formación se complementa con la experiencia vivencial en retroalimentación con el aprendizaje autónomo y colaborativo.	A convenir	15 horas por grupo de max 25 personas	Colegiatura del Café	• Consultor • Material de Trabajo • Certificación de asistencia y aprobación de los cursos al finalizar el proceso de formación	
	Patrones de comunicación Atención, concentración y memoria				8 horas por grupo de max 25 personas			
	Toma de decisiones, pro actividad presentación personal Innovación y creatividad	Todos los funcionarios del Terminal de Transporte de Manizales S.A			8 horas por grupo de max 25 personas			
	Formación en liderazgo empresarial y Desarrollo de habilidades técnicas para la selección del talento humano (Baterías de selección, historias laborales)	Talento humano de la Terminal de Transporte de Manizales S.A			8 horas por grupo de max 25 personas			
	Tasa de uso	Funcionarios del área de tesorería			4 horas por grupo de max 25 personas			
	Programación neurolingüística Inteligencia emocional Motivación y Trabajo en equipo	Todos los funcionarios de la Terminal de transportes S.A.			3 horas Actividad de integración y aprendizaje colectivo -grupo de max 25 personas			

8. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Institucional de Bienestar tiene como objetivo, propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando espacios de conocimiento y esparcimiento que favorezcan y aumenten los niveles de satisfacción y efectividad de los funcionarios, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

8.1 OBJETIVO GENERAL

Mantener motivado al equipo humano de la entidad para mejorar y optimizar los niveles de desempeño de manera eficiente y satisfactoria para contribuir con el logro de las metas institucionales.

8.2 NORMATIVIDAD PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La Ley 1567 de 1998 establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado y se enmarca dentro del Decreto 4661 de 2005. La Ley 909 de 2004 en su artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen. El Decreto 1227 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, y explicita los ejes centrales propuestos por la Ley 1567 de 1998.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal de Transportes de Manizales S.A. se enmarca dentro del programa de Bienestar Social y Capacitación (Decreto No. 002507 de 2008), que pretende otorgar reconocimiento a los colaboradores por su buen desempeño laboral; propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso institucional.

Cronograma Bienestar Social Vigencia 2020 Terminal de Transportes de Manizales S.A.			
Fecha	Actividades	Periodicidad	Presupuesto
2020	Celebración de fechas representativas de los funcionarios	Mensual	\$6.000.000
Diciembre 2020	Integración de navidad funcionarios	Anual	\$10.000.000
Diciembre 2020	Almuerzo de fin de año	Anual	\$4.000.000
Total Presupuesto			\$20.000.000

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Carrera 43 No. 65-100 Los Cambulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832 Fax 8787158

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

Plan de Incentivos Vigencia 2020 Terminal de Transportes de Manizales S.A.		
Fecha	Actividades	Presupuesto
2020	Actividad de interiorización principios y valores Código de Ética	\$300.000
Septiembre	Integración de amor y amistad	\$300.000
Diciembre	Concurso decoración de oficinas de navidad	\$400.000
Diciembre	Integración y premiación concurso	\$2.000.000
Total Presupuesto		\$3.000.000

El Plan institucional de Bienestar integra procesos orientados a fortalecer y generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, partiendo del recurso humano como pilar fundamental en la productividad de la organización.

BERTHA ZULAY OBONAGA P
PROFESIONAL UNIVERSITARIA
TALENTO HUMANO
TERMINAL DE TRANSPORTES MANIZALES

Aquí el servicio no es pasajero, es constante.

Carrera 43 No. 65-100 Los Cambulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832 Fax 8787158

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co