

PLAN ESTRATÉGICO

Dependencia de **Talento Humano**

2022

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Contenido

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
GENERALIDADES	5
MARCO NORMATIVO	6
ALCANCE	7
CONTEXTO DE LA ENTIDAD	8
Componentes del Direccionamiento estratégico de la Terminal de Transportes de Manizales S.A.....	8
Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano	10
Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH	11
MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	12
RESPONSABLES.....	17
ANÁLISIS DEL CONTEXTO	18
Alcance de la Dimensión de Talento Humano	18
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022	19
Insumos plan estratégico de Talento Humano 2022	21
Caracterización de la población:	22
PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022	22
Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	22
Plan de Bienestar e Incentivos.....	23
INCENTIVOS 2022	24
Plan Institucional de Capacitación	25
POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO.....	27
MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO....	31

INTRODUCCION

La Dependencia de Talento Humano presenta este documento con la finalidad de definir y dar a conocer las políticas y lineamientos que guiarán la planeación de la Gestión del Talento Humano en la Terminal de Transportes de Manizales.

La Planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2022 de la Terminal de Transportes de Manizales, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos en concordancia con el modelo Integrado de Planeación y Gestión, se enfoca a generar valor agregado a las actividades del ciclo de vida del servidor público, mediante el fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades, conocimientos y calidad de vida, para que se vea reflejado en la motivación, compromiso que contribuyan a un mayor compromiso y la realización del trabajo con eficiencia y eficacia.

El presente plan propone actividades que permitan que los funcionarios de la Entidad cuenten con un ambiente de trabajo adecuado para lograr la prevención del riesgo y mejores condiciones de vida laboral.

También, desarrolla el componente de capacitación, teniendo en cuenta las necesidades de todas las dependencias, y teniendo en cuenta el Plan Nacional de formación y Capacitación (eje I. Gestión del Conocimiento y la innovación, Eje 2. Creación de Valor Público, Eje 3. Transformación Digital, Eje 4. Probidad y ética de lo público)

Cabe mencionar que los planes y programas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Entidad, para que haya coherencia en las actividades que se desarrollan en los demás procesos y el Direccionamiento estratégico de la Entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la elaboración del presente Plan se tuvo en cuenta el Modelo de Planeación y Gestión, enmarcado en la Gestión con valores

orientada a resultados, el mismo está integrado por la visión, misión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en el logro de los objetivos organizacionales.

OBJETIVOS

Objetivo General

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral que permita potenciar el equipo humano y mantenerlo entrenado, capacitado y motivado para realizar de manera eficiente el QUE HACER institucional y optimizar su desempeño fortaleciendo sus capacidades.

Objetivos Específicos

- Brindar la información necesaria para iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional para lograr su adaptación y compromiso con los objetivos propuestos.
- Mejorar los conocimientos y habilidades de los empleados en el desempeño de sus funciones mediante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.
- Fortalecer el clima y la cultura organizacional a través de la estrategia de bienestar e incentivos e implementar estrategias de seguridad y salud en el trabajo.
- Socializar el Código de Integridad de la Entidad, con el fin de mantener presentes los valores del servidor público en todas las acciones de los funcionarios.
- Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

- Gestionar eficientemente la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Llevar un registro y control efectivo de la información documental que debe reposar en las historias laborales del Talento Humano.
- Mantener actualizado permanentemente el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.
- Desarrollar acciones de comunicaciones de Talento Humano para promover la participación de la población objetivo del presente plan y visibilizar los resultados.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente la liquidación oportuna de salarios, prestaciones sociales y demás pagos a que tienen derecho los funcionarios.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que se desarrolla a través de 7 dimensiones operativas, cada una corresponde al conjunto de políticas, prácticas y herramientas con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapte a las características particulares de cada entidad.

La Dimensión del Talento Humano es la primera del Modelo, que concibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y busca garantizar la selección de personal idóneo, el desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos, el desarrollo individual y el mejoramiento del clima laboral.

Por lo tanto, el Plan Estratégico de Talento Humano es un herramienta que permite gestionar adecuadamente el ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento estratégico, las normas que les rigen en materia de personal, la concertación como principal

mecanismo para resolver las controversias laborales, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores.

Dicha herramienta permitirá el desarrollo de acciones efectivas al interior de la Terminal, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y a obtener mejores resultados mediante la potenciación y optimización del recurso humano.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 909 del 23 de septiembre/2004 Decreto 1227 de abril 21/2005	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el plan de vacantes y Plan de previsión de Empleos) por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998	Talento Humano
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	Plan Institucional de Capacitación
	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades y se establece el Plan Institucional de Capacitación PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos	Plan Institucional de Capacitación y Programa de bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único reglamenta	Sistema de Gestión en Seguridad y

	rio del sector trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Salud en el trabajo(SG-SST)
Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP	Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas	Talento Humano
MIPG	Dimensión N°1	
GETH	Guía de Gestión Estratégica del TH2017	
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Crea la Ley de Protección Integral a la familia, para adicionar y complementar medidas de protección de la misma	Programa de bienestar
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018- 2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad.	Talento Humano
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de la seguridad social	Sistema de Gestión en SST
Nota: Las demás normas	Asociadas al proceso de Gestión	Del Talento Humano

ALCANCE

El plan Estratégico de Talento Humano-PETH de la Terminal de Transportes de Manizales, inicia con la detección de las necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento de cada una de las actividades planteadas en el Plan de Acción.

El presente Plan aplica o va dirigido a la población de todos los servidores (empleados oficiales, libre nombramiento y remoción), según corresponda de acuerdo con la normatividad establecida.

CONTEXTO DE LA ENTIDAD

Componentes del Direccionamiento estratégico de la Terminal de Transportes de Manizales S.A

Propósito superior

Ser el punto de conexión con lo que más quieres.

Compromiso

Los empleados públicos y trabajadores oficiales que conforman la institución, asumen el compromiso de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el direccionamiento estratégico, dando respuesta a las demandas de los habitantes de la ciudad y su región hacia el sector del transporte y al país en general, buscando consolidar el liderazgo empresarial de la Terminal de Transportes de Manizales s.a.

Misión

Garantizar seguridad y conexión vía terrestre a todos nuestros usuarios a través de una infraestructura moderna y tecnológica que permita la prestación de servicios, complementarios conexos al transporte terrestre, a la movilidad y servicios inmobiliarios.

Visión

En el 2023 la terminal de transportes de Manizales ofrecerá las mejores soluciones de negocios complementarios de transporte, de movilidad y servicios inmobiliarios.

Valores

De acuerdo al Código de Integridad de la Terminal de Transportes de Manizales S.A

- Respeto
- Justicia

- Diligencia
- Compromiso
- Honestidad

Sistema de creencias

- Creemos en la honestidad y capacidad de nuestra gente para lograr mejores resultados.
- Creemos que la confianza se adquiere con la transparencia de nuestros procesos y procedimientos.
- Creemos en nuestras capacidades para desarrollar y ejecutar nuevas líneas de negocios conexos a la movilidad y transporte.
- Creemos que capacitando a nuestros funcionarios lograremos el mejoramiento continuo de nuestro que hacer institucional.
- Creemos que servir no es un diferencial, es nuestro deber.
- Creemos que nuestro compromiso no es pasajero, es para siempre

Código de Integridad

En el Modelo de Planeación y Gestión MIPG en la Dimensión del Talento Humano se contempla el desarrollo de la política de integridad a través del CÓDIGO DE INTEGRIDAD con el objetivo de orientar al Talento Humano en su desempeño, con dedicación y compromiso para el cumplimiento de la misión y el actuar siempre bajo criterios de transparencia, integridad y confianza. Es una herramienta que permite el desarrollo de nuestras acciones y actividades personales y laborales bajo los valores de Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Actividades

Con el fin de incentivar su aplicación, se desarrollan anualmente un cronograma con diferentes actividades para su socialización y las cuales tienen como finalidad:

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servidor público teniendo en cuenta:
 - El conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad
 - El cumplimiento del Código en su integralidad
 - Analizar y tomar medidas de mejoramiento y fortalecimiento del clima laboral de la Entidad.
 - Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores

Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Disposición de Información

En cumplimiento de las directrices del MIPG las entidades deben contar con información oportuna y actualizada que permitan que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en el desempeño de los servidores y por ende en el logro de los objetivos de la entidad.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: TALENTO HUMANO, ofrece a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público, promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores.

Teniendo en cuenta estos lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación y que son insumos para implementar una Gestión del Talento Humano eficaz y efectiva.

Caracterización de la Población

A través de la matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel académico, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral etc, de los funcionarios de la Terminal de Transportes de Manizales como 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 global.

Para control y seguimiento de la información, la Dependencia de Talento Humano cuenta con la Matriz de planta de personal y el Manual de funciones, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH

Este diagnóstico nos permite desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Ruta de la Felicidad: En la medida en que los servidores estén satisfechos en su trabajo, tendrán más probabilidad de ser más productivos, en ese sentido se implementan los programas desarrollados en el Plan de bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación.

Ruta de la Calidad: Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible,

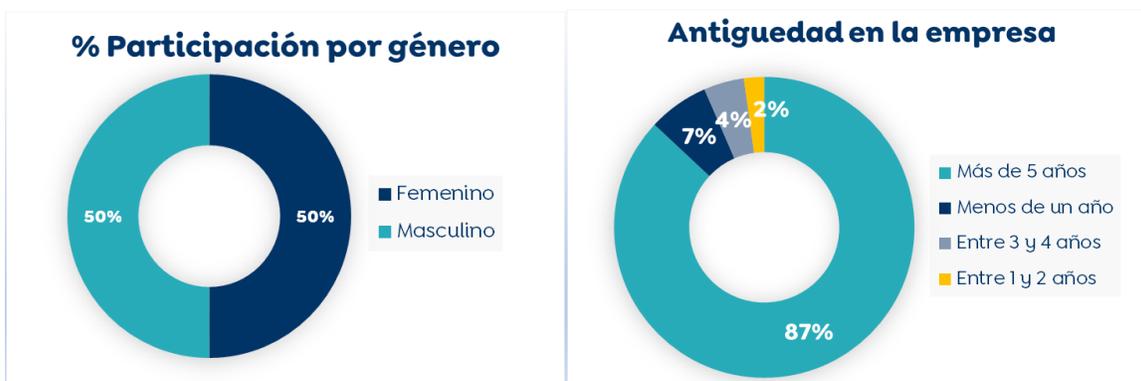
se enmarcan los programas realizados de Direccionamiento estratégico y planeación institucional.

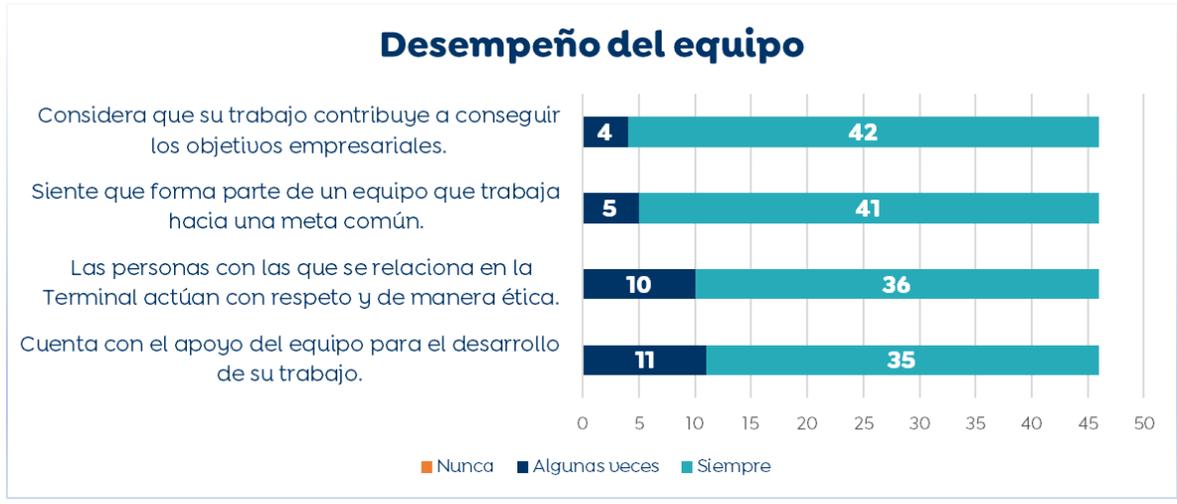
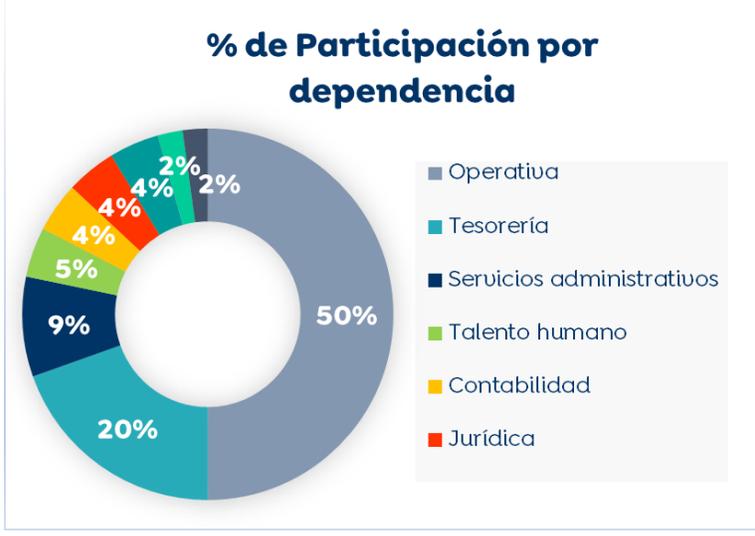
Ruta del Crecimiento: La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su Talento Humano, se enmarcan en los programas realizados en materia de Bienestar y Formación para los funcionarios, así como en estrategias de vinculación del personal idóneo.

Ruta de la Información: En la medida que la entidad conozca sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La Medición del clima y la Cultura Organizacional se realizó en la Terminal de Transportes de Manizales en el mes de octubre de 2021, participaron en dicha medición 46 empleados, los cuales corresponden a la planta global de personal y se encuentran adscritos a las 8 Dependencias y al despacho del Gerente, de los diferentes niveles jerárquicos, cumpliendo con el 100% de participantes en el estudio.



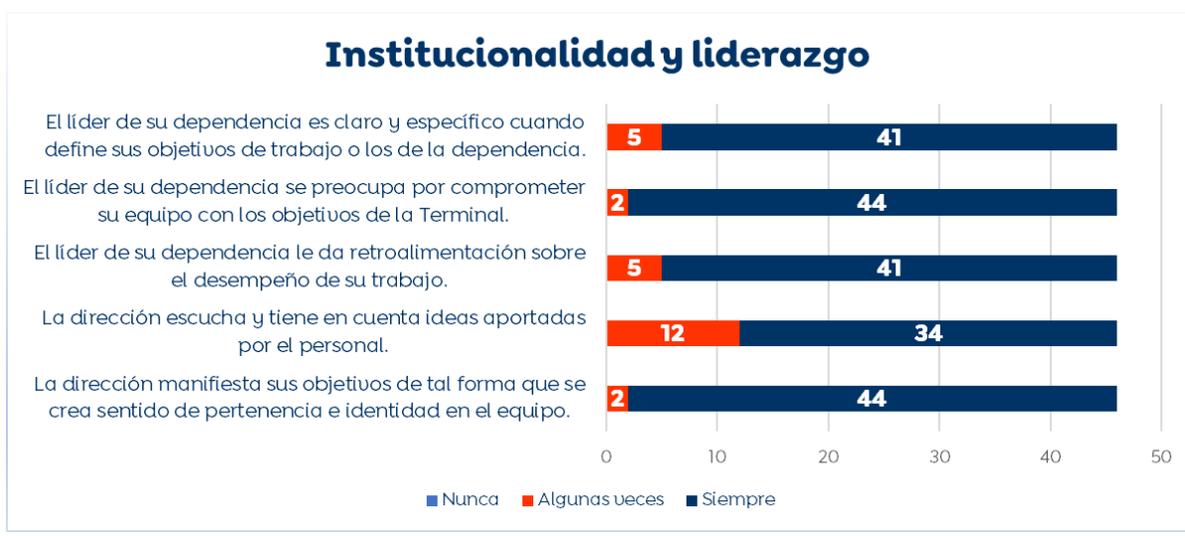


El 76% de los encuestados considera que cuenta con el apoyo del equipo para el desarrollo de su trabajo, el 78% considera que las personas con las que se relaciona en la entidad actúan con respeto y de manera ética, el 89% siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común, el 91% considera que su trabajo contribuye a conseguir los objetivos empresariales.



El 86.95% de los encuestados considera que dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo, el 47.82% considera que existe un buen ambiente de trabajo, el 73.91% está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo, el 95.65% expresa que la empresa respeta las diferencias de cultura, sexo y religión.

De las variables consultadas acerca del lugar de trabajo a la que se le debe implementar acciones de mejoramiento es el ambiente laboral con un 47.82%.



El 95.65% expresa que la dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea sentido de pertenencia e identidad en el equipo, el 73.91% considera

que la dirección escucha y tiene en cuenta ideas aportadas por el personal, el 89% dice que el líder de su dependencia le da retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo, el 95.65% considera que el líder de su dependencia se preocupa por comprometer su equipo con los objetivos, el 89% manifiesta que el líder de su dependencia es claro y específico cuando define sus objetivos de trabajo o los de la dependencia.

De los aspectos analizados acerca de Institucionalidad y liderazgo todos estuvieron por encima del 80%, lo que indica que existe un muy buen desempeño por parte de la dirección y los líderes de las dependencias.



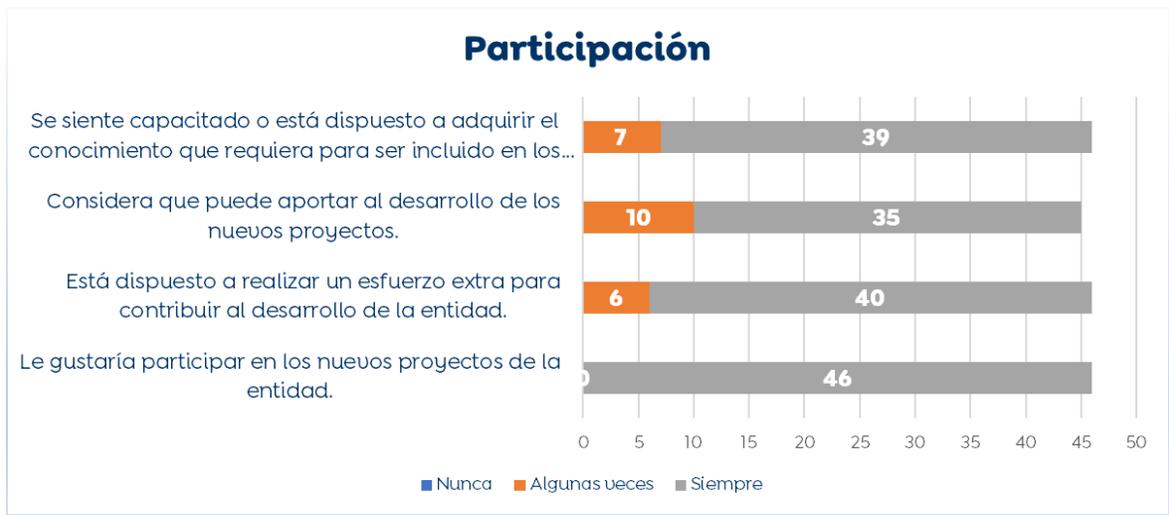
El 97.82% considera que su trabajo es acorde a los objetivos de la empresa, el 91% expresa que aporta al proceso de planificación en su área de trabajo, el 100% de los encuestados manifiesta que tiene claro cuáles son sus tareas y responsabilidades, el 91% considera que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas, el 95.65% considera que la Entidad es un buen lugar para trabajar.

Todos los aspectos analizados en cuanto a satisfacción laboral están por encima del 90%, lo cual indica que es uno de los aspectos fortalecidos en la entidad.



El 76% considera que se comunica de manera asertiva con sus compañeros y directivos, el 89% considera que la comunicación interna en su dependencia y en la entidad es una actividad permanente y planificada, el 100% manifiesta que conoce el Código de Integridad de la entidad, el 84.78% considera que cuando ingresó a la Entidad recibió suficiente información sobre la misma, el 97.82% expresa que ha recibido reinducción o le han dado a conocer los nuevos proyectos de la entidad.

Los resultados analizados acerca de la Comunicación, la mayoría por encima del 80% denotan que en general hay una buena comunicación al interior de la organización, con excepción de la comunicación con sus compañeros que dio 76% lo cual indica que debe trabajarse para mejorar la comunicación en el equipo.



El 100% de los encuestados manifiesta que le gustaría participar en los nuevos proyectos de la entidad, el 86.95% expresa que está dispuesto a realizar un esfuerzo extra para contribuir al desarrollo de la entidad, el 76% considera que puede aportar al desarrollo de los nuevos proyectos, el 84.78% se siente capacitado o dispuesto a adquirir el conocimiento que requiera para ser incluido en los nuevos proyectos.

Con base en la anterior medición se procederá a incluir acciones de mejoramiento en los planes de Talento Humano que faciliten el aumento en las variables que lo requieran según la medición aplicada.

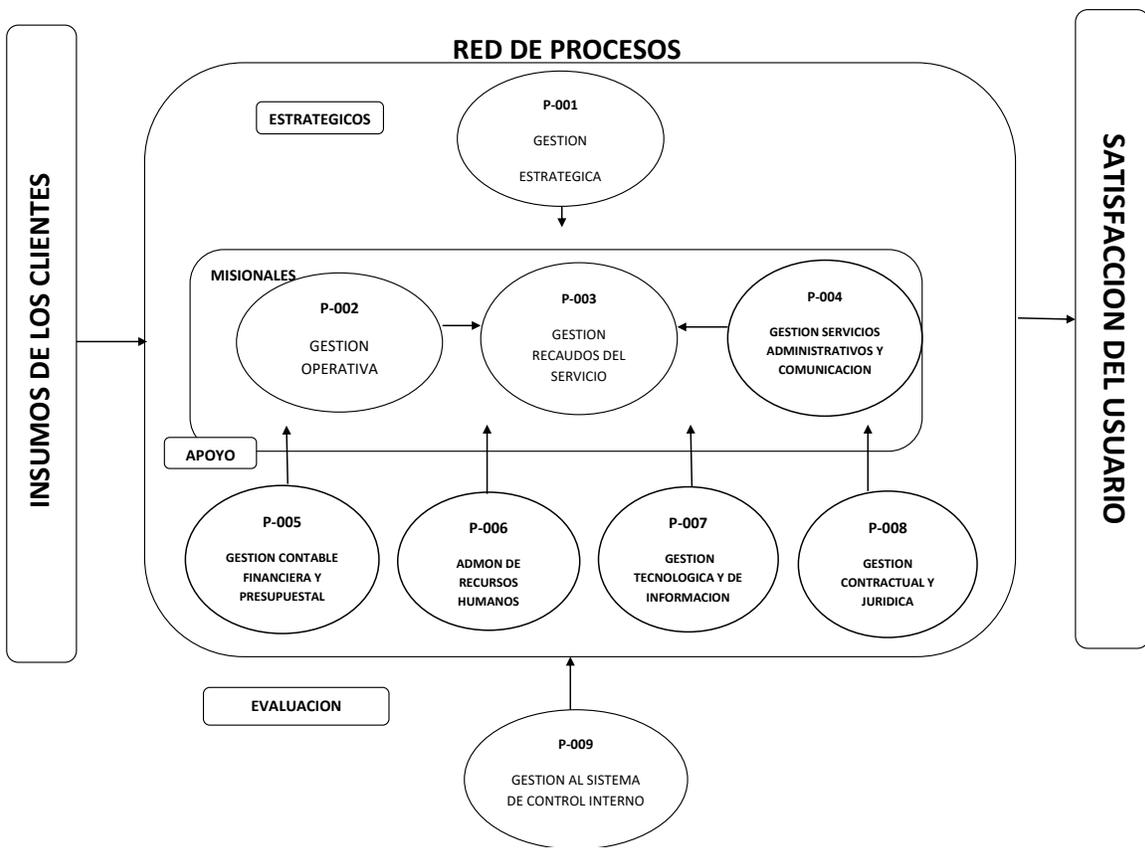
RESPONSABLES

Gerente: De la aprobación de los planes y recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas, así como velar por su debido cumplimiento.

Profesional Universitaria de Talento Humano: Dirigir la elaboración, implementación y ejecución de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

La Dependencia de Talento Humano de la Terminal de Transportes de Manizales S.A, es la encargada del proceso de Gestión del Talento Humano, que busca brindar estrategias a través de planes orientados a brindar bienestar a los funcionarios, así como mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo para proporcionar un adecuado clima laboral.



Alcance de la Dimensión de Talento Humano

El desempeño individual y en equipo acompañado de una buena aplicación de valores, fomenta estratégicamente el actuar de los servidores públicos y colaboradores; permitiendo alcanzar resultados positivos en la producción de bienes y servicios intangibles (gestión del conocimiento). La Gestión Estratégica

del Talento Humano funciona como pilar de la creación de valor público al brindar vías de acceso a una Cultura Organizacional.

Nuestros servidores deben estar preparados para enfrentar con dinamismo el actual entorno competitivo y cambiante, razón por la cual debemos proporcionarles herramientas que permitan el fortalecimiento de sus competencias para lograr que su desempeño responda a las exigencias de los diferentes contextos y requerimientos de calidad, eficiencia, eficacia y efectividad esperados 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. Están dirigidas a todos los miembros del equipo según las necesidades y pretenden abarcar las siguientes áreas:

- 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.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

A través de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del área de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello se implementan los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar los objetivos, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano de la Terminal de transportes, 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 y dimensiones restantes.

DIMENSIONES -MIPG
D1 Talento Humano
D2 Direccionamiento Estratégico
D3 Gestión con valores y resultados
D4 Evaluación de Resultados
D5 Información y Comunicación
D6 Gestión del conocimiento
D7 Control Interno

Por lo tanto, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Dependencia de Talento Humano, que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de las Políticas de Talento Humano y las cuales están basadas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de vida del servidor público	Rutas asociadas y subrutas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos	Salario emocional, equilibrio de vida, innovación con pasión	Desarrollar las actividades programadas en el plan de bienestar e incentivos, evaluar su impacto.	Desarrollo	Ruta del crecimiento. Cultura del liderazgo. Bienestar del Talento humano. Liderazgo en valores.	Bienestar	Servidores
		Realizar revisión de cada uno de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.	Desarrollo		Seguridad y salud en el trabajo	Servidores
		Actualizar y socializar el Código de Integridad.	Desarrollo	Ruta del crecimiento. Cultura del liderazgo. Bienestar del Talento Humano.	Valores	Servidores y contratistas

Insumos plan estratégico de Talento Humano 2022

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan estratégico de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende en el logro de los objetivos propuestos.

Por lo anterior la Dependencia de Talento Humano en la Terminal de Transportes de Manizales, cuenta con la información de los funcionarios actualizada mediante

la ficha sociodemográfica, manual de funciones, mapa de procesos, organigrama.

Caracterización de la población:

A través de la ficha sociodemográfica de la planta de personal, se mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, dirección, información personal Etc., de los servidores como principal insumo para la administración del Talento Humano.

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022

La Dependencia de Talento Humano de la Terminal de Transportes de Manizales es la encargada de elaborar y ejecutar los planes y programas de Bienestar para todos los funcionarios de la Entidad, con el fin de alcanzar las metas institucionales propuestas en la planeación de la Administración.

Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Objetivo:

Implementar las estrategias de previsión de empleos con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de personal acorde a la disponibilidad de cargos o novedades de vacantes que se presenten durante la vigencia 2022, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

PLANTA DE PERSONAL			
Cargos	Nivel	Naturaleza	No. de Cargos
Gerente	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1
Jefe oficina Asesora	Asesor	Periodo fijo	1
Profesionales universitarios	Profesional	Libre nombramiento y remoción	7

Agentes de Tránsito	Técnico	Trabajadores oficiales	20
Cajeros Tasa de uso	Técnico	Trabajadores oficiales	7
Supervisor	Técnico	Trabajadores oficiales	1
Auxiliar servicios adtivos	Técnico	Trabajadores oficiales	1
Operario	Técnico	Trabajadores oficiales	1
Auxiliar administrativos	Asistencial	Trabajadores oficiales	6
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	Trabajadores oficiales	1
TOTAL			46

Plan de Bienestar e Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desarrollo de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El Plan institucional de Bienestar e incentivos en la Terminal de Transportes de Manizales para la vigencia 2022, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y pretende propiciar condiciones de mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad, para esta vigencia se realizarán actividades que contribuyan a mejorar los aspectos que requieren fortalecimiento según las mediciones realizadas.

Para elaborar El Plan de Bienestar e incentivos de la Terminal de Transportes de Manizales, se tuvo en cuenta las propuestas del comité de bienestar e incentivos, la medición del clima laboral, como también la encuesta de necesidades de capacitación y bienestar, Siendo las siguientes las variables más solicitadas o de mayor respuesta:

- ✓ Tiempo para compartir en familia de acuerdo a normatividad
- ✓ Celebración cumpleaños de los funcionarios
- ✓ Celebración día del Servidor Público

✓ Celebración de Navidad y fin de año

INCENTIVOS 2022

COMPONENTE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	INCENTIVO
Salario emocional	Incentivo por cumpleaños	Disfrutar de un día de descanso remunerado el día del cumpleaños o el día hábil siguiente. Se concede mediante acto administrativo.	Se otorga un (1) día de descanso remunerado
	Compartir en familia	Tiempo para compartir en familia en cumplimiento de lo definido en la Ley 1857 de 2017.	Se concede un día por semestre para que el funcionario comparta con su Familia.
Formación académica	Programa educativo	Apoyo económico para la educación formal de los funcionarios, trabajadores oficiales, y de libre nombramiento y remoción.	Se apoya a los funcionarios públicos de la planta de TTM, trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción hasta con el 60% del valor de la matrícula del respectivo semestre académico.

--	--	--	--

Plan Institucional de Capacitación

La Terminal de Transportes de Manizales S.A en desarrollo de las políticas del Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de capacitación PIC, por lo cual la Dependencia de Talento Humano de la Terminal de Transportes de Manizales S.A, es responsable en la formulación y gestión estratégica relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de vida Laboral, entre los cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación.

Este Plan Institucional de Capacitación propone el fortalecimiento de las competencias y habilidades que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo al mismo tiempo un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar y el sentido de pertenencia, para alcanzar los objetivos propuestos por la Entidad.

En este sentido para la vigencia 2022, la Gerencia a través de la Dependencia de Talento Humano gestionará el Plan Institucional de Capacitación –PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los empleados, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conllevan a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la Entidad, incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

Para la elaboración del PIC, se aplicó una encuesta de identificación de necesidades de capacitación de manera general a los funcionarios de la entidad.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 estarán orientadas en la encuesta aplicada para identificar las necesidades de capacitación las de mayor requerimiento fueron las siguientes:

- De las 7 Dimensiones de MIPG Gestión del conocimiento e innovación
- Manejo del SECOP
- Contratación Pública
- Comunicación asertiva y estrategias de buena comunicación}
- Servicio al ciudadano
- Bilingüismo

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de trabajo del SG-SST para la vigencia 2022, se realiza sobre la base del cabal cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia (Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015), y está comprendido por:

- ✓ Aplicación de las baterías de riesgo sicosocial
- ✓ Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
- ✓ Aplicación de las baterías de riesgo sicosocial
- ✓ Realización de exámenes médicos ocupacionales
- ✓ Realizar gestión efectiva a través del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con el cronograma de capacitaciones.

- ✓ Revisión y actualización del protocolo de bioseguridad, según normatividad vigente para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

Ingreso y Permanencia

Constituyen las dos fases principales que debe atender de manera permanente la gestión del Talento Humano, armonizando lineamientos, recursos y esfuerzos

y especialmente acciones contempladas en los planes institucionales de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Seguimiento SIGEP

La Dependencia de Talento Humano, lleva a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del empleo SIGEP de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración juramentada de Bienes y Rentas, de acuerdo con los plazos establecidos por la ley.

POLÍTICAS 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, potenciar el Talento Humano y mantenerlo comprometido con el cumplimiento de sus deberes, motivado y en procura de la mejora de los resultados organizacionales, es el propósito principal. Por eso buscamos fortalecer las capacidades y competencias para lograr su óptimo desempeño.

Políticas Implementadas

✓ **Política de selección y vinculación**

La Dependencia de Talento Humano es la encargada de desarrollar los procesos de selección y vinculación de personal para garantizar la elección del recurso humano idóneo, de acuerdo a las necesidades de la Entidad, para tal fin cuenta con el manual de selección y el manual de funciones adoptados mediante acto administrativo, y lo cuales debe cumplir a cabalidad.

La Terminal de Transportes también cuenta con un proceso de Inducción y Reinducción para sus funcionarios, con el fin de acompañarlos en su adaptación a su puesto de trabajo y actualizarlos e integrarlos a los cambios institucionales.

✓ **Política Del Plan De Capacitación**

Formular e implementar el plan de formación y capacitación acorde a las necesidades de los funcionarios de acuerdo a encuesta realizada en todas las Dependencias.

Gestionar alianzas estratégicas con universidades y organizaciones públicas y privadas en cuanto a capacitación del personal.

✓ **Política De Vacaciones y Tiempo de Descanso**

El descanso como medio de equilibrio de vida-trabajo necesario para la productividad en el empleo y factor fundamental para la salud de las personas y el mantenimiento de condiciones seguras en las operaciones. La Terminal brindará a sus funcionarios condiciones para el disfrute de sus vacaciones y tiempos de descanso de acuerdo a la legislación vigente.

✓ **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Terminal de Transporte de Manizales promueve la cultura del cuidado y autocuidado, comprometiéndose con la implementación y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, buscando el mejoramiento continuo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y generando condiciones de trabajo que favorezcan la salud física, mental y emocional de los colaboradores.

Los funcionarios, contratistas y temporales tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad. Igualmente, son responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias o contingencias para ellos mismos o para la Terminal.

✓ **Política de Dotación de Vestido y Calzado de Labor**

La Terminal de Transporte de Manizales garantiza la entrega de la dotación de calzado y vestido de labor, a los colaboradores que por ley tienen derecho a esta prestación, de acuerdo a la normatividad existente.

✓ **Política de Bienestar e Incentivos**

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

✓ **Política de Prohibición de la Discriminación y acoso**

La Terminal de Transporte de Manizales está comprometida con los principios de igualdad de oportunidades en el trabajo y trato justo para todas las personas y cumple con todas las leyes aplicables que prohíben la discriminación y el acoso en los lugares de trabajo.; y cualquier forma de acoso con base en diferencias de raza, color, religión, país de origen, género, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política o cualquier otra característica protegida por las leyes aplicables.

✓ **Política de Prohibición del Trabajo Infantil**

La Terminal de Transporte de Manizales respeta la oportunidad de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial. Por lo tanto, y de acuerdo con la ley aplicable en el país, no contratará bajo ninguna figura a personas menores de la edad mínima para el trabajo.

✓ **Política de Respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva**

La Terminal de Transporte de Manizales reconoce y respeta el derecho de todos sus colaboradores de escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias. La planeación y desarrollo de los procesos para la negociación de los convenios colectivos cuenta con el liderazgo, direccionamiento y acompañamiento de las directivas del Terminal.

✓ **Política de debido Proceso**

La Terminal de Transporte de Manizales ante la existencia de alguna falta de sus funcionarios, se compromete a darles garantías mínimas tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo, frente a la valoración de la falta, y a permitirles tener oportunidad de ser escuchados.

✓ **Política respecto de la jornada de trabajo**

La Terminal de Transporte de Manizales garantiza que las horas trabajadas no excedan los límites legales permitidos.

MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

COMPONENTES	ACTIVIDAD
Provisión del empleo	Definir los empleos vacantes y proveerlos a través de la convocatoria de concurso interno para brindar la oportunidad de vincular trabajadores oficiales competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades presentadas durante la vigencia, o a través de la selección de candidatos idóneos que cumplan los requisitos estipulados en el manual de funciones, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
Bienestar Social e Incentivos	Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores y sus familias, a través de espacios y actividades esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida, contribuyendo de esta manera al desarrollo de los servidores, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores institucionales
Capacitación	Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales y conocimientos de los servidores sobre la entidad y su desempeño laboral.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores, y colaboradores a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Así mismo, adoptar, adaptar e implementar los protocolos de bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los empleados.