

TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A.

DEPENDENCIA DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2023

ENERO DE 2023

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	5
2.1.	NATURALEZA DE LA SOCIEDAD	5
2.2.	MISIÓN	5
2.3.	VISIÓN	5
2.4.	SISTEMA DE CREENCIAS	5
2.5.	VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD	6
3.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A	7
3.1.	OBJETIVOS	7
3.1.1	OBJETIVO GENERAL.....	7
3.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
3.2.	ALCANCE	8
3.3.	MARCO NORMATIVO	8
3.4.	EJES TEMÁTICOS DEL PIC.....	8
3.5.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
3.6.	COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
3.6.1	PROFESIONALIZACIÓN.....	10
3.6.2	INDUCCIÓN.....	10
3.6.3	REINDUCCIÓN.....	10
3.6.4	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	10
3.6.5	OTRAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
3.7.	FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC.....	11
3.7.1	SENSIBILIZACIÓN	11
3.7.2	DIAGNÓSTICO	11
3.7.3	EJECUCIÓN.....	12

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

VIGENCIA 2023

3.7.4 SEGUIMIENTO	13
3.7.4 EVALUACIÓN	13
3.8. CRONOGRAMA DEL PIC	14
4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO EN RELACIÓN AL PLAN DE CAPACITACIÓN	14

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

1. INTRODUCCIÓN

Con base en lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, sobre la necesidad de “Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación”, la Terminal de Transportes de Manizales, debe establecer y desarrollar para la vigencia 2023, el Plan Institucional de Capacitación - PIC, con el propósito de desarrollar en los colaboradores de la entidad, destrezas, habilidades, valores y competencias, propiciando al mismo tiempo, los resultados institucionales y el bienestar laboral. Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores, al igual que las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, se desarrolla en procura de mantener las acciones de fortalecimiento de competencias propias de los cargos de la entidad para mejorar la prestación del servicio, aunado a ello, fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Para la construcción del presente Plan, se aplicó una encuesta de identificación de necesidades de capacitación de manera general a los empleados de la Terminal de transportes, buscando el desarrollo de tres dimensiones: el Ser, el Saber y el Hacer, mediante las modalidades de educación informal y educación para el trabajo., desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

2.1. NATURALEZA DE LA SOCIEDAD

La Terminal de Transporte de Manizales S.A, es una Sociedad comercial anónima conformada entre entidades públicas, descentralizadas indirecta, de segundo grado de orden municipal, sujeta al régimen de las EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO, que lo es el derecho privado en cuanto al desarrollo de su objeto social y por derecho público en las demás. Conforme lo establecido en la ley 489 de 1998, constituida por medio de la escritura pública número 1272 de fecha 08 de septiembre de 1976, otorgada en la notaria segunda del círculo de Manizales, debidamente inscrita en la cámara de comercio de Manizales el día 09 de septiembre de 1976 bajo el número 00003529 del libro IX, se constituyó la persona jurídica: TERMINAL DE TRANSPORTE LIMITADA. Posteriormente por medio de la escritura pública número 649 de fecha 30 de marzo de 1988, otorgada en la notaria segunda del círculo de Manizales, debidamente adscrita a cámara de comercio de Manizales, el día 11 de abril de 1988, bajo el número 00020199 del libro IX, tomo 17, la sociedad se transformó en sociedad anónima, industrial y comercial del estado y cambio su nombre por de: TERMINAL DE TRANSPORTE DE MANIZALES S.A., cuya actividad estará sujeta al control y vigilancia de la Superintendencia de Puertos y Transporte

2.2. 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.

2.3. VISIÓN

En el 2023 la Terminal de Transportes de Manizales ofrecerá las mejores soluciones de negocios complementarios de transporte, de movilidad y servicios inmobiliarios

2.4. 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

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

VIGENCIA 2023

- 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

2.5. VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A

3.1. OBJETIVOS

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades laborales de los Servidores Públicos de la Terminal de Transportes de Manizales, en procura del desarrollo de la misión y el alcance de la visión institucional.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la participación de los servidores en las actividades formativas para el desarrollo de aprendizajes que propicien un mejor desempeño individual, grupal, y organizacional.
- Capacitar a los colaboradores de la entidad, de conformidad con las políticas de Gestión y Desempeño, para afianzar el respeto y la defensa de lo público y los ejes temáticos priorizados en la encuesta.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores de la entidad, minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y los específicos que requiera para el ejercicio del cargo.
- Integrar a los nuevos servidores que ingresan a la entidad, por medio de los procesos de inducción, contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Fortalecer el nivel de compromiso de los funcionarios de la institución con los objetivos de la administración.

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

3.2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitaciones se propone impactar a todos los Servidores de la Terminal de Transportes de Manizales, indistintamente la naturaleza de su cargo.

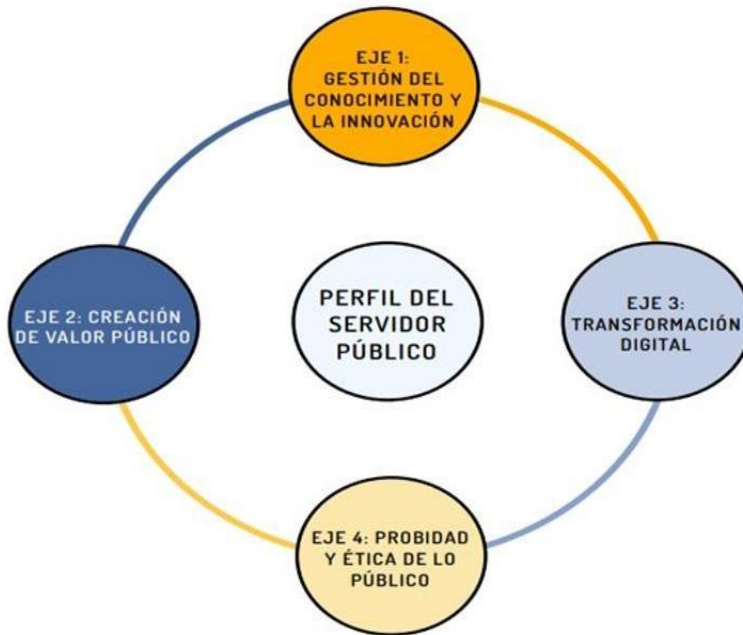
3.3. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 /1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones y re inducciones y de entrenamiento de los servidores públicos.

3.4. EJES TEMÁTICOS DEL PIC

Conforme a lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, el cual es el documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones y re inducciones y de entrenamiento de los servidores públicos en el país, los ejes temáticos serán:

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

3.5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, integrará la totalidad de actividades de capacitación que lidere la Terminal de Transportes de Manizales, en este sentido:

- Toda actividad de capacitación liderada, gestionada o realizada por cualquiera de las Dependencias o Colaboradores de la Terminal de Transportes de Manizales, se entenderán parte integral del presente Plan.
- La vigencia para el Plan Institucional de Capacitación estará articulada con el Plan de Acción de Gerencia. Sin embargo, se llevarán a cabo actualizaciones sujetas a la dinámica institucional, las cuales se registran en el cronograma anual, el cual hará parte integral del presente documento.
- Las actividades de capacitación que no se encuentren dentro del cronograma del PIC, y, que de acuerdo con las dinámicas de las diferentes dependencias sean requeridas para ser ejecutadas directamente por dicha unidad, deberán ser comunicadas a Talento Humano para recibir la

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

orientación correspondiente al trámite a seguir.

- Las actividades de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán parte del presente documento.
- La Terminal de Transporte apoyará los procesos individuales de educación, como parte del desarrollo integral de sus colaboradores, así como el fortalecimiento de competencias a través de los apoyos educativos.

3.6. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

3.6.1 PROFESIONALIZACIÓN

Proceso coordinado y controlado de capacitación, el apoyo para este proceso está incluido en los programas de bienestar que adopta la entidad, para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. (PNFC 2020 – 2030).

3.6.2 INDUCCIÓN

Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la Cultura Organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Facilita el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público. Suministra información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

3.6.3 REINDUCCIÓN

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Se imparten a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

3.6.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el

corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

3.6.5 OTRAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Busca formar al servidor en diferentes componentes como el ser, permite el desarrollo de diferentes competencias de los mismos

3.7. FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC

3.7.1 SENSIBILIZACIÓN

A través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se desarrollaron actividades de sensibilización con el equipo directivo de la entidad, así mismo, previo al envío de instrumento de diagnóstico, se entablo un dialogo con los servidores como insumo inicial.

3.7.2 DIAGNÓSTICO

Frente a esta fase, la Dependencia de Talento Humano lideró la construcción y aplicación de una herramienta que permitiera su desarrollo, así:

- **Instrumento:** Para obtener la información sobre las necesidades de capacitación de los servidores, se remitió a cada líder un requerimiento acerca de los temas de interés tanto para su área como para los demás colaboradores, algunos de los ejes temáticos se determinaron para identificar los intereses y necesidades de los funcionarios en los diferentes ejes de formación.
- **Metodología:** se remitió circular interna para la consecución de la información, así mismo se recibe la respuesta con los ejes temáticos solicitados.
- **Fecha de Aplicación:** La solicitud fue remitida mediante oficio TH-1800-2-2-068, con fecha noviembre 3 de 2022
- **Población Objetivo:** Servidores de la Terminal de Transportes de Manizales.

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

VIGENCIA 2023

A continuación, se da a conocer los resultados de cada las respuestas de los líderes acerca de sus necesidades:

- MIPG
- Contratación en énfasis en supervisión.
- SECOP II
- Régimen del servidor Publico
- Código general disciplinario ley 1952
- Finanzas Publicas.
- Ética del servidor publico
- Neurolingüística.
- PQRSD.
- Inclusión.
- Resolución de Conflictos.
- Clima organizacional.
- Trabajo en Equipo.

3.7.3 EJECUCIÓN

De acuerdo con la orientación institucional, el Plan Institucional de Capacitación y el cronograma anual de capacitación, se realizarán las diferentes actividades con estrategias de invitación y concientización liderados por la Dependencia de Talento Humano.

Para el desarrollo de capacitaciones se tienen en cuenta entidades a nivel nacional, conforme a las necesidades identificadas en la encuesta, así mismo de acuerdo a los lineamientos estratégicos institucionales, se pretenden realizar las actividades contempladas en el Plan de Capacitación durante la vigencia 2023, para lo cual la entidad a través de la Dependencia de Talento Humano establecerá un trabajo coordinado con las entidades que tienen atribuciones

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

especiales en relación con el sistema de capacitación, así como las gestiones que se requieran con entidades de la región y con facilitadores internos y externos, cualquiera sea su modalidad de vinculación.

3.7.4 SEGUIMIENTO

Para el seguimiento del PIC, se realizará la evaluación del siguiente indicador:

Indicador	Unidad de medida	Fórmula
Porcentaje de Ejecución del PIC	Porcentaje	(Número de actividades de capacitación ejecutadas / número de actividades programadas) * 100

La responsabilidad de seguimiento del PIC será de la Dependencia de Talento Humano, la Oficina Asesora de Control Interno y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, podrán desarrollar acciones de verificación de su cumplimiento.

3.7.4 EVALUACIÓN

La Terminal de Transportes de Manizales implementará procesos evaluación de las acciones de formación así:

Satisfacción: Medir la percepción de satisfacción, comprendida en; el interés de los participantes, metodología y/o temática abordada en la acción de formación.

Aprendizaje: Medir la percepción frente a la adquisición de conocimientos en la formación, la comprensión, el fortalecimiento de su crecimiento personal, su mejoramiento en el desempeño y/o en la relación entre la acción de formación y la gestión de su rol.

Impacto: Medir la percepción en la aplicabilidad del conocimiento adquirido después de la participación de la acción formativa.

3.8. CRONOGRAMA DEL PIC

Conforme a lo definido en la materia, hará parte integral del presente documento, el Cronograma Anual del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 de acuerdo a los lineamientos ya establecidos.

4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO EN RELACIÓN AL PLAN DE CAPACITACIÓN

- El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:
- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados.
- Multiplicar el conocimiento a los demás integrantes de su dependencia.
- Remitir a Talento Humano la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación recibida una vez finalizada la misma.

“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”