

Vigencia 2024

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



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

Carrera 43 No. 65-100 Los Cábulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
GENERALIDADES	6
MARCO NORMATIVO.....	7
ALCANCE	8
CONTEXTO DE LA ENTIDAD	8
Componentes del Direccionamiento estratégico de la Terminal de Transportes de Manizales S.A	8
Compromiso.....	8
Misión.....	9
Visión	9
Valores	9
Sistema de creencias	9
Código de Integridad	10
Actividades.....	10
Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano	11
Disposición de Información	11
Caracterización de la Población	11
Caracterización de los empleos	11
Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH.....	12
MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
RESPONSABLES.....	22
ANÁLISIS DEL CONTEXTO	23
Alcance de la Dimensión de Talento Humano.....	23
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023.....	24
Insumos plan estratégico de Talento Humano 2023	26
Caracterización de la población:	26

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024	26
Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	26
Objetivo: Implementar las estrategias de previsión de empleos con el finde 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 2023, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.	26
Plan de Bienestar e Incentivos	27
Cronogramas actividades de bienestar	29
a. CRONOGRAMA DEL PIC	31
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	31
Ingreso y Permanencia	33
Seguimiento SIGEP	33
POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	33
Políticas Implementadas.....	33
<input type="checkbox"/> Política Del Plan De Capacitación.....	34
<input type="checkbox"/> Política De Vacaciones y Tiempo de Descanso	34
<input type="checkbox"/> Política integrada de Seguridad y Salud en el Trabajo	34
<input type="checkbox"/> Política de Dotación de Vestido y Calzado de Labor.....	36
<input type="checkbox"/> Política de Bienestar e Incentivos	36
<input type="checkbox"/> Política de Prohibición de la Discriminación y acoso.....	36
<input type="checkbox"/> Política de Prohibición del Trabajo Infantil	36
<input type="checkbox"/> Política de Respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva...	37
<input type="checkbox"/> Política de debido Proceso	37
<input type="checkbox"/> Política respecto de la jornada de trabajo	37
MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO	38

INTRODUCCIÓN

La Dependencia de Talento Humano presenta el Plan Estratégico para el Área de Talento Humano de la Terminal de Transportes de Manizales, con el propósito de establecer las políticas y directrices que guiarán la gestión de la dependencia en nuestra entidad.

Con un enfoque en la planeación estratégica para la vigencia 2024, nuestro objetivo es alinear la gestión con los objetivos estratégicos y el modelo Integrado de Planeación y Gestión, mientras generamos valor agregado a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades, conocimientos y calidad de vida de nuestro equipo. Buscamos fomentar la motivación, el compromiso y la eficiencia en el desempeño laboral.

Este plan incluye actividades destinadas a crear un ambiente laboral seguro y propicio que promueva la prevención de riesgos y mejore las condiciones de vida laboral para nuestros colaboradores.

Además, nos comprometemos a desarrollar un sólido programa de capacitación que atienda las necesidades de todas las dependencias, en consonancia con el *Plan Nacional de Formación y Capacitación*, abordando los ejes fundamentales: *Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética Pública*.

Es fundamental destacar que la gestión del talento humano debe coordinarse estrechamente con los demás procesos de la entidad para garantizar coherencia con el direccionamiento estratégico y las actividades desarrolladas en otros ámbitos.

En este sentido, hemos basado la elaboración de este plan en el Modelo de Planeación y Gestión, enmarcado en una gestión con valores orientada a resultados, integrando visión, misión, objetivos estratégicos y planes de acción que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales

OBJETIVOS

Objetivo General

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos necesarios para la gestión estratégica del Talento Humano en un entorno laboral que potencie al equipo humano, manteniéndolo entrenado, capacitado y motivado para cumplir de manera eficiente con las responsabilidades institucionales y optimizar su desempeño mediante el fortalecimiento de 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 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 una 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 esta	Programa de bienestar

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

Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018- 2023 "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

"Ser el punto de conexión con lo que más quieres"

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 con el 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.

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

- 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

Para la medición del clima organizacional, es importante destacar que la encuesta se realizó el 5 de enero de 2024 y contó con la participación de 40 personas, de un total de 48. Este dato refleja un alto nivel de participación que puede brindar una visión representativa del clima organizacional en la Terminal de Transporte de Manizales.

Al tener una muestra significativa, los resultados pueden ofrecer una perspectiva sólida sobre la percepción de los empleados respecto al entorno laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y otros aspectos.

Con esta base, podremos realizar un análisis detallado de las respuestas y buscar oportunidades para mejorar el clima organizacional en la TTM.

1. Antigüedad en la empresa

[Más detalles](#)

● menos de un año	3
● entre 1 y 5 años	14
● entre 5 y 10 años	8
● mas de 11 años	15



Los resultados muestran una distribución equilibrada en cuanto a la antigüedad de los empleados en la empresa. Esto puede indicar una combinación de empleados con diferentes niveles de experiencia y conocimientos, lo cual puede ser beneficioso para el equipo.

. La empresa respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Si	39
● No	0
● Algunas veces	1



Es alentador ver que el 97.5% de los participantes indicó que la empresa respeta estas diferencias. Sin embargo, es importante atender el pequeño porcentaje (2.5%) que mencionó que esto ocurre solo algunas veces. Sería útil investigar más a fondo las razones detrás de esta percepción para asegurar un ambiente inclusivo y respetuoso para todos.

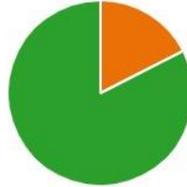
“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

Se siente capacitado o está dispuesto a adquirir el conocimiento que requiera para ser incluido en los nuevos proyectos

[Más detalles](#)

Información

Nunca	0
Algunas veces	7
Siempre	33

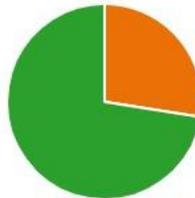


Considera que puede aportar al desarrollo de los nuevos proyectos.

[Más detalles](#)

Información

Nunca	0
Algunas Veces	11
Siempre	29

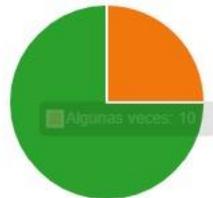


3. Le gustaría participar en los nuevos proyectos de la Entidad

[Más detalles](#)

Información

Nunca	0
Algunas veces	10
Siempre	30



El promedio de calificación obtenido (4.33) indica que la mayoría de los empleados están satisfechos con la limpieza del lugar. Sin embargo, es importante tomar en cuenta cualquier comentario o sugerencia adicional que puedan haber proporcionado para identificar áreas específicas que requieran mejoras.

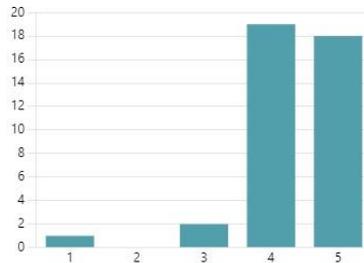
Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo

[Más detalles](#)

Información

4.33

Clasificación promedio



El promedio de calificación obtenido (4.33) indica que la mayoría de los empleados están satisfechos con la limpieza del lugar. Sin embargo, es importante tomar en cuenta cualquier comentario o sugerencia adicional que puedan haber proporcionado para identificar áreas específicas que requieran mejoras.

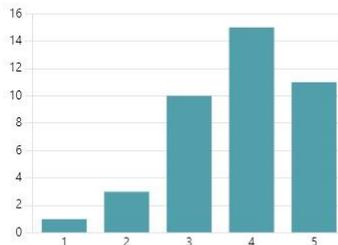
Considera que existe un buen ambiente de trabajo.

[Más detalles](#)

Información

3.80

Clasificación promedio



El promedio obtenido (3.80) sugiere que hay margen para mejorar el ambiente laboral en la terminal de transporte. Sería beneficioso explorar las razones detrás de esta percepción y buscar maneras de fomentar un ambiente más positivo y colaborativo.

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

Carrera 43 No. 65-100 Los Cábmulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

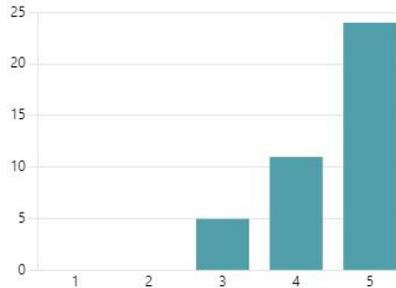
Lugar de Trabajo.

La empresa le dispone de las herramientas necesarias para realizar su trabajo

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.47
Clasificación promedio



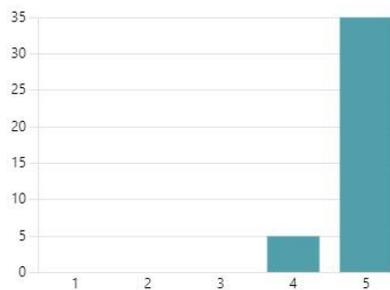
Los resultados indican que la mayoría de los empleados (4.47) considera que la empresa les proporciona las herramientas necesarias para realizar sus tareas. Esto es un aspecto positivo, ya que contar con los recursos adecuados puede contribuir a la eficiencia y calidad del trabajo.

Considera que su trabajo, compromiso y dedicación, contribuye a conseguir los objetivos empresariales.

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.88
Clasificación promedio



Es alentador ver que los empleados se sienten altamente comprometidos y consideran que su trabajo, compromiso y dedicación (4.88) contribuyen a los objetivos de la empresa. Esto indica un nivel de motivación y sentido de pertenencia que puede ser aprovechado para impulsar el rendimiento y el logro de metas.

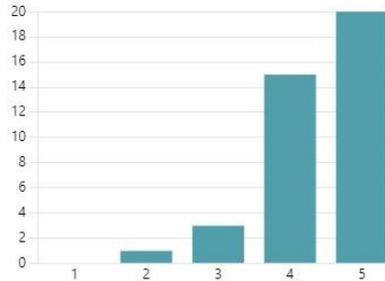
“Ser el punto de conexión con lo que más quieres”

Siente que forma parte de un equipo comprometido y que trabaja hacia una meta común.

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.38
Clasificación promedio



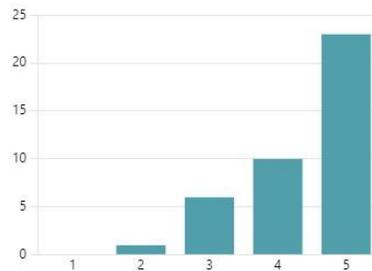
La mayoría de los empleados (4.38) siente que forma parte de un equipo comprometido en la terminal de transporte. Esto es positivo, ya que un sentido de pertenencia promueve la colaboración y el trabajo en equipo.

Cuenta con el apoyo del equipo para el desarrollo de su trabajo.

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.38
Clasificación promedio



Los empleados también perciben que cuentan con el apoyo del equipo (4.38) para desarrollar sus tareas. Esto es importante para fomentar la sinergia y facilitar el logro de los objetivos individuales y colectivos.

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

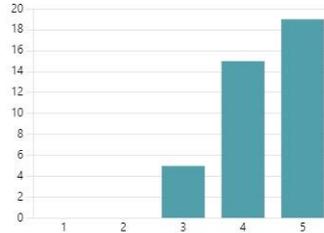
Desempeño del Equipo

Las personas con las que se relaciona en la Terminal actúan con respeto y de manera ética, cumpliendo con los valores del código de integridad.

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.36
Clasificación promedio



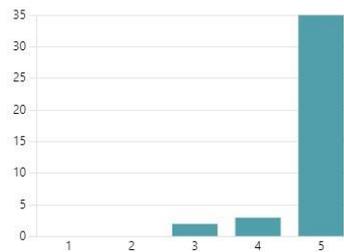
Los resultados indican que la mayoría de las personas con las que se relacionan en la terminal actúan con respeto y ética, cumpliendo los valores de integridad (4.36). Sin embargo, es fundamental estar atentos a cualquier situación o incidente que pueda afectar esta percepción y abordarlo adecuadamente.

El líder de la Dependencia es claro y específico cuando define sus objetivos de trabajo o los de la dependencia.

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.83
Clasificación promedio



(4.83) Este puntaje indica que los participantes consideran que el líder de la dependencia es claro y específico al definir los objetivos de trabajo tanto a nivel individual como para toda la dependencia. Esto es positivo, ya que una comunicación clara sobre los objetivos ayuda a alinear las acciones y esfuerzos del equipo hacia metas comunes.

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

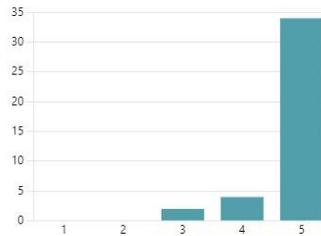
El líder de su dependencia se preocupa por comprometer su equipo con los objetivos de la Terminal.

[Más detalles](#)

Información

4.80

Clasificación promedio



(4.80) El alto puntaje obtenido indica que los participantes perciben que el líder se preocupa por involucrar y comprometer al equipo en las actividades y decisiones. Esto es muy importante, ya que un líder comprometido fomenta la participación, la motivación y el sentido de pertenencia del equipo.

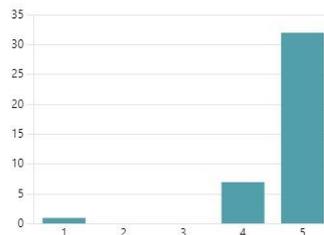
Su capacidad profesional está acorde a las tareas y responsabilidades asignadas.

[Más detalles](#)

Información

4.72

Clasificación promedio



(4.72) El puntaje sugiere que los participantes consideran que su líder posee una capacidad profesional adecuada para llevar a cabo las tareas asignadas. Esto implica que confían en las habilidades y conocimientos del líder para liderar eficientemente el equipo y cumplir con las responsabilidades asignadas.

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

Carrera 43 No. 65-100 Los Cábmulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

www.terminaldemanizales.com.co

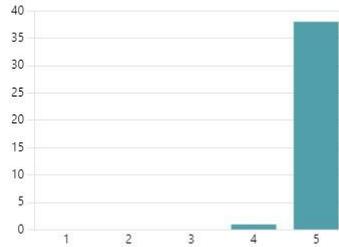
Tiene claro cuáles son sus tareas y responsabilidades.

[Más detalles](#)

Información

4.97

Clasificación promedio



(4.97) El puntaje casi perfecto indica que los participantes tienen una gran claridad acerca de sus tareas y responsabilidades dentro del equipo o la dependencia. Esta claridad contribuye a un ambiente de trabajo organizado y eficiente, donde cada miembro sabe qué se espera de ellos y cómo contribuir al logro de los objetivos.

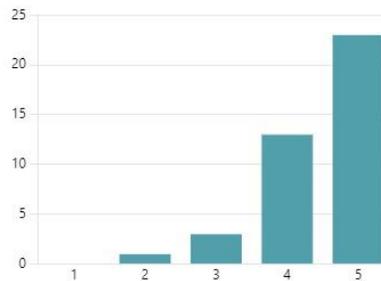
Se le hizo participe para sus aportes al proceso de planificación en su mi área de trabajo.

[Más detalles](#)

Información

4.45

Clasificación promedio



(4.45) Aunque el puntaje es ligeramente más bajo que las otras preguntas, aún indica que los participantes sienten que se les involucra en el proceso de planificación en su área de trabajo. Sin embargo, podría ser un área de mejora para garantizar una mayor participación y empoderamiento del equipo en la toma de decisiones y la planificación estratégica.

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

Carrera 43 No. 65-100 Los Cábmulos Teléfonos 8785641 – 8787858 – 8787832

Email – gerencia@terminaldemanizales.com.co

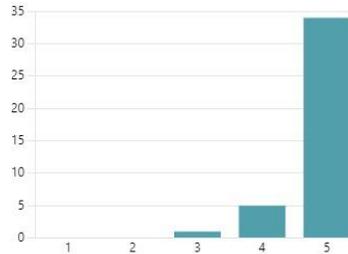
www.terminaldemanizales.com.co

Satisfacción Laboral: Considera que el desarrollo de su trabajo es acorde con los objetivos de la empresa.

[Más detalles](#)

[Información](#)

4.83
Clasificación promedio



(4.83) Este alto puntaje muestra que los participantes se sienten satisfechos con el desarrollo de su trabajo, ya que consideran que está alineado con los objetivos generales de la empresa. Esto es positivo, ya que la alineación entre las metas individuales y las metas organizacionales promueve un sentido de propósito y motivación en el trabajo.

7. ¿Qué capacitación o capacitaciones específicas considera importantes en su área de trabajo?

[Más detalles](#)

[Información](#)

40
Respuestas

Respuestas más recientes

"Como trabajar todos Como un equipo "

"Lenguaje claro, flexibilidad y adaptación al cambio"

"Excel avanzado "

8 encuestados (20%) respondieron **cliente** para esta pregunta.



Estas palabras clave reflejan tus intereses y preocupaciones en relación con el entorno laboral. La comunicación organizacional, la atención al cliente, la prevención del estrés, la educación, la comunicación asertiva, la inspección, el manejo y el trabajo en equipo son aspectos fundamentales para un ambiente laboral saludable y productivo.

En general, se observa una buena percepción en varios aspectos clave, como el respeto a las diferencias, la claridad en los objetivos y tareas asignadas, la disponibilidad de herramientas y el sentido de pertenencia al equipo. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora en cuanto al ambiente laboral y la participación en la planificación.

"Ser el punto de conexión con lo que más quieres"

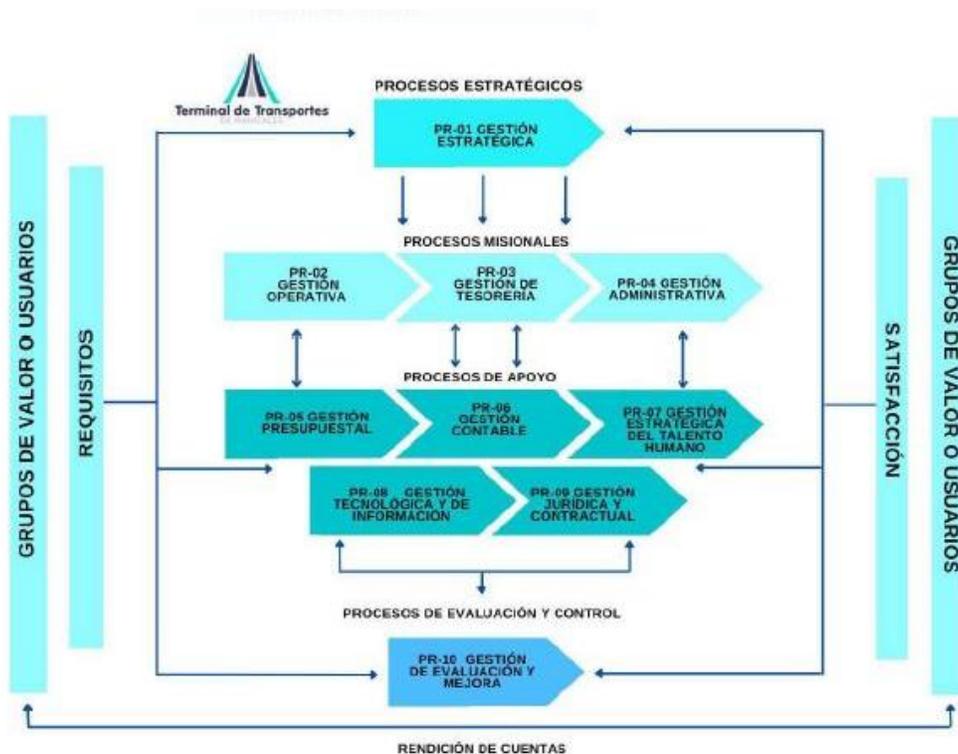
RESPONSABLES

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

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

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 2023

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
				Ruta del crecimiento.		

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

	Actualizar y socializar el Código de Integridad.	Desarrollo	Cultura del liderazgo. Bienestar del Talento Humano.	Valores	Servidores y contratistas
--	--	------------	---	---------	---------------------------

Insumos plan estratégico de Talento Humano 2023

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 2024

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 finde 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 2023, evitando de esta manera que se altere el

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

normal funcionamiento de las dependencias.

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL			
Cargos	Nivel	Naturaleza	No. de Cargos
Gerente	Directivo	Libre nombramiento y remoción	1
Jefe oficina Asesora Control Interno	Asesor	Periodo fijo	1
Profesionales universitarios	Profesional	Libre nombramiento y remoción	6
Profesional universitario	Profesional	Trabajador Oficial	1
Agentes de Tránsito	Técnico	Trabajadores oficiales	20
Cajeros Tasa de uso	Técnico	Trabajadores oficiales	7
Técnico Operativo	Técnico	Trabajadores oficiales	1
Auxiliar servicios Generales	Asistencial	Trabajadores oficiales	1
Auxiliar administrativos	Asistencial	Trabajadores oficiales	6
Supervisor de Mantenimiento	Asistencial	Trabajadores oficiales	1
Conductor	Asistencial	Trabajadores oficiales	1
Auxiliar de Mantenimiento	Asistencial	Trabajadores oficiales	1
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	Trabajadores oficiales	1
TOTAL			48

Reporte de vacantes

Plan de Bienestar e Incentivos

Conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Terminal de Transportes de Manizales tiene el propósito de implementar un Plan institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, dirigido a todos los servidores de la Entidad. Este plan busca propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración. Asimismo, se enfoca en aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad. Durante esta vigencia se llevarán a cabo actividades que contribuyan a fortalecer

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

los aspectos identificados en nuestras mediciones internas.

Total, de vacantes de la Terminal de Transportes de Manizales	
Tipo de vinculación	Total, de vacantes
Libre nombramiento y remoción	0
Periodo fijo	0
Trabajador oficial	0
TOTAL	0

De acuerdo con el resultado de las actividades del plan de bienestar e incentivos 2023, se toma la decisión de dar continuidad a dichas estrategias siguiendo las estadísticas relacionadas a las encuestas realizadas a los empleados de la TTM. También se añadirán nuevas estrategias de bienestar en articulación al plan de gestión humana de la Alcaldía de Manizales 2024-2028.

A ello se suma:

- Funcionario del mes
- Día del hombre
- Día de la secretaria
- Juegos interterminales
- Novena para hijos de funcionarios – regalos de navidad
- Puente más largo
- Calamidad mascota
- Día libre de mudanza

Cronogramas actividades de bienestar

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A – CON PRESUPUESTO			
FECHA	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	FRECUENCIA
ENERO DICIEMBRE –	CELEBRACION CUMPLEAÑOS	TODOS LOS FUNCIONARIOS	POR FECHAS DE CUMPLIMIENTO
MARZO	DÍA DE LA MUJER	TODAS LAS FUNCIONARIAS	ANUAL
MARZO	DÍA DEL HOMBRE	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ANUAL
ABRIL	DÍA DE LA SECRETARIA	UNA FUNCIONARIA	ANUAL
ABRIL	DÍA DEL AGENTE DE TRÁNSITO	FUNCIONARIOS QUE CORRESPONDE	ANUAL
MAYO	DÍA DE LA MADRE	TODAS LAS FUNCIONARIAS	ANUAL
JUNIO	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ANUAL
JUNIO	DIA DEL PADRE	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ANUAL
OCTUBRE	DÍA DE LOS NIÑOS	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ANUAL
DICIEMBRE	NOVENA PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS – REGALOS DE NAVIDAD	TODOS LOS FUNCIONARIOS HASTA 12 AÑOS	ANUAL
DICIEMBRE	INTEGRACION DE FIN DE AÑO	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ANUAL

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 TERMINAL DE TRANSPORTES DE MANIZALES S.A – SIN PRESUPUESTO			
FECHA	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	FRECUENCIA
ENERO DICIEMBRE –	PUENTE MÁS LARGO	TODOS LOS FUNCIONARIOS	SOLO APLICA PARA PUENTES FESTIVOS
ENERO DICIEMBRE –	CALAMIDAD MASCOTA	TODOS LOS FUNCIONARIOS	SEGÚN CORRESPONDA
ENERO DICIEMBRE –	DÍA LIBRE DE MUDANZA	TODOS LOS FUNCIONARIOS	SEGÚN CORRESPONDA

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

Plan Institucional de Capacitación

En concordancia con las políticas del Talento Humano, la Terminal de Transportes de Manizales S.A se complace en presentar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023. Según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planificar, ejecutar y dar seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación (PIC). En este sentido, la Dependencia de Talento Humano de nuestra organización asume la responsabilidad de formular y gestionar estratégicamente el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, siendo el PIC uno de los componentes clave.

El objetivo principal de este Plan Institucional de Capacitación es fortalecer las competencias y habilidades necesarias para que nuestros colaboradores puedan generar mejores resultados. Al mismo tiempo, buscamos fomentar un entorno laboral adecuado que promueva el bienestar y el sentido de pertenencia, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos por nuestra entidad.

Para el año 2024, la Gerencia, a través de la Dependencia de Talento Humano, gestionará la construcción y enfoque del PIC, centrándose en el desarrollo de las competencias de nuestros empleados. Esto les permitirá mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, lo cual se traducirá en logros individuales, grupales y organizacionales. De esta manera, aumentaremos su nivel de compromiso con las políticas, principios y valores de nuestra entidad.

En cuanto al desarrollo de las capacitaciones, se considerarán dos puntos fundamentales:

1. Buscaremos la participación de nuestros propios funcionarios que posean conocimientos relevantes en los temas seleccionados. De esta forma, contribuirán como líderes en las capacitaciones y compartirán sus conocimientos con el resto del personal.
2. En caso de ser necesario, estableceremos alianzas con entidades a nivel nacional que puedan cubrir las necesidades identificadas en la encuesta. Trabajaremos de manera coordinada con estas entidades, las cuales cuentan con atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación.

Con el fin de cumplir con nuestros objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2024 se enfocarán en las necesidades identificadas en la encuesta. Algunos de los temas prioritarios son:

- Comunicación Asertiva
- Gestión del Conocimiento
- Gestión de la Información
- Trabajo en Equipo, Flexibilidad
- Adaptación al Cambio, Gestión del Cambio
- Construcción de Indicadores, Servicio al Ciudadano
- Lenguaje Claro e Integridad

a. CRONOGRAMA DEL PIC

Ver anexo en [Excel](#)

Evaluación PIC

La evaluación es importante para el proceso de capacitación, ya que nos permite medir el impacto en los participantes y en la organización. A través de la retroalimentación podemos identificar áreas de mejora, medir el nivel de comprensión y retención del contenido y ajustar futuras capacitaciones para maximizar su efectividad.

Además, proporciona a los participantes la oportunidad de realizar sugerencias para mejorar el programa. Con esto garantizamos que la formación cumpla con sus objetivos y genere un impacto positivo.

El formato se compone en el siguiente documento: [Evaluación](#)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante la vigencia 2023 se registró una calificación de resultados de los estándares mínimos del SG-SST ante la ARL Positiva 100%, dicha calificación posiciona el sistema de gestión de la Entidad en una valoración de ACEPTABLE, según la siguiente tabla de valores establecida en la Resolución 312 de 2019. En vista de lo anterior, se conservará durante la vigencia 2024 dicha calificación a partir de la ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y en general en la implementación de todo el SG-SST en articulación con talento humano.

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

Criterio	Valoracion	Accion
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	Critico	<ul style="list-style-type: none"> ·Realizar y tener a disposición del ministerio del trabajo un plan de mejoramiento de inmediato. ·Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la Autoevaluación de estándares mínimos. ·Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido esta entre el 60% y 85%	Moderadamente aceptable	<ul style="list-style-type: none"> ·Realizar y tener a disposición del ministerio de trabajo un plan de mejoramiento. ·Enviar a la administradora de riesgos laborales un reporte de avances en el término máximo de (6) meses después de realizada la Autoevaluación de estándares mínimos. ·Plan de visita por parte del ministerio de trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	Aceptable	<ul style="list-style-type: none"> ·Mantener la calificación y evidencias a disposición del ministerio del trabajo, e incluir en el plan Anual de trabajo las mejoras detectadas.

El plan de trabajo anual del SG-SST para la vigencia 2024, 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 sobre planes de mejoramiento derivados del trabajo realizado en la vigencia anterior y está comprendido por:

- ✓ Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
- ✓ Realización de exámenes médicos ocupacionales, periódicos, ingreso y retiro.
- ✓ Realizar gestión efectiva a través del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y cumplir con el cronograma de capacitaciones.
- ✓ Inducción en Seguridad y Salud en el trabajo a contratistas.
- ✓ Reinducción en Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Capacitación en identificación de peligros y riesgos
- ✓ Realización de inspecciones planeadas y no planeadas.
- ✓ Ejecución del plan de trabajo derivado de resultado de baterías de riesgo psicosocial.

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

- ✓ Capacitación en seguridad vial y autocuidado
- ✓ Taller de motivación y trabajo en equipo.
- ✓ Gestionar capacitación de riesgo químico con relación al entorno incluyendo locatarios.
- ✓ Tramitar capacitación y cuidados de higiene postural.
- ✓ Ejecutar y dar a conocer el programa de pausas activas
- ✓ prevención del estrés laboral y manejo del tiempo
- ✓ Apoyar a la brigada de emergencias en capacitaciones y gestionar cursos de actualización y prevención de riesgos para ellos.

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**

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

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 con 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 con 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 con la legislación vigente.

Política integrada 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

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

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 con la normatividad existente.

Política de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal de Transportes de Manizales se enmarca en el Programa de Bienestar Social y Capacitación. (Decreto 1567 de 1998), 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.

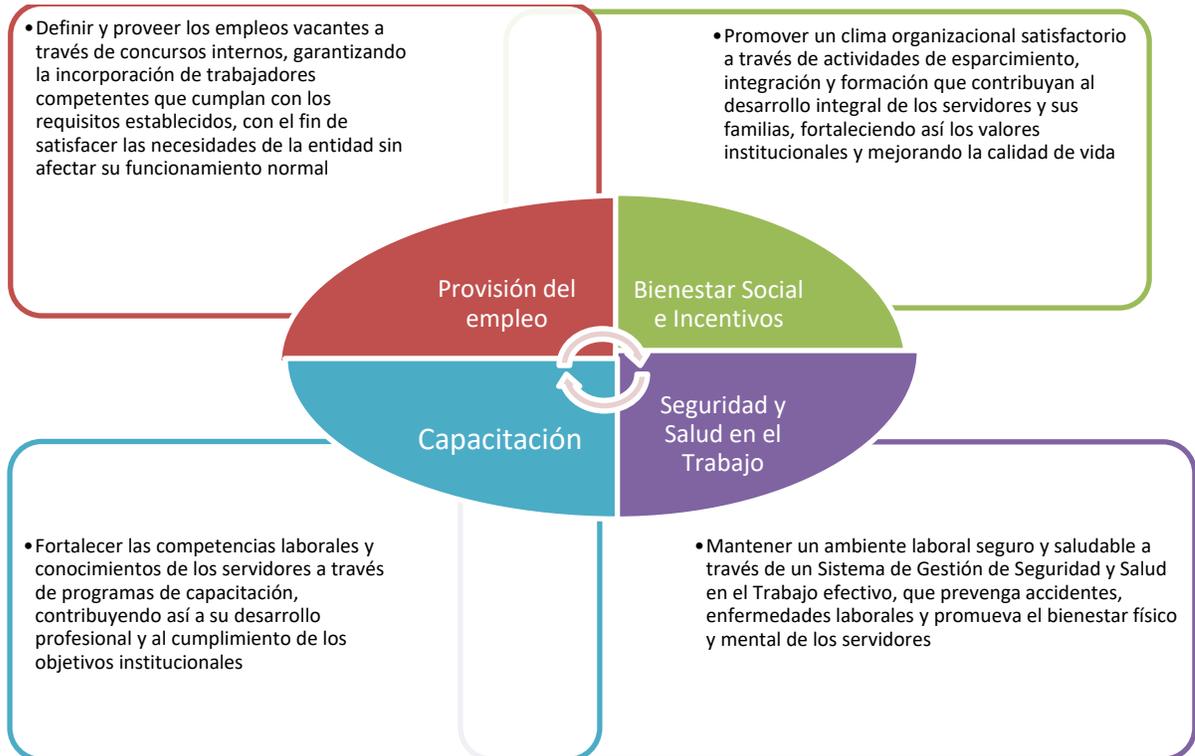
Política de debido Proceso

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



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