



Terminal de Transporte
de Apartadó

TTA

E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

PLAN DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO 2025- 2027

SARA LIZETH PALACIOS SUAREZ

Gerente

Documento elaborado y aprobado por el
Institucional de Gestión y Desempeño

Tel: 828 25 25 / Cras 102 y 104 con calle 92
B. Los Industriales / Apartadó, Antioquia
E-mail: terminalapartado@tta.gov.co



**Vigilado
SuperTransporte**



INTRODUCCIÓN

Por su naturaleza jurídica, la Terminal de Transportes de Apartadó debe cumplir con los lineamientos legales establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el decreto 648 de 2017, los Decretos 894 y 1499 de 2017, y demás normatividad vigente, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo.

Dichos lineamientos cumplen los propósitos de:

- Incrementar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Terminal de Transportes de Apartadó en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados.
- Permitir en los servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Terminal, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Gestionar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.

Igualmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 15 define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, "por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

Para la Terminal de Transportes de Apartadó es muy importante el desarrollo integral del empleado público y por ello establece los sistemas y planes mencionados al interior de la Entidad y formula el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 - 2027,



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

a partir de las disposiciones antes citadas, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Gestión Estrategia del Talento Humano GETH y el Plan de Desarrollo institucional vigente.

A través de este plan se desarrollan los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la GETH, Dimensión de Gestión del Talento Humano, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.

El propósito de este documento, es dar a conocer a los servidores públicos de la Terminal de Transportes de Apartadó, partes interesadas y ciudadanos en general los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, alineados al Plan de Desarrollo Institucional, al "Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) " y la "Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)", con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

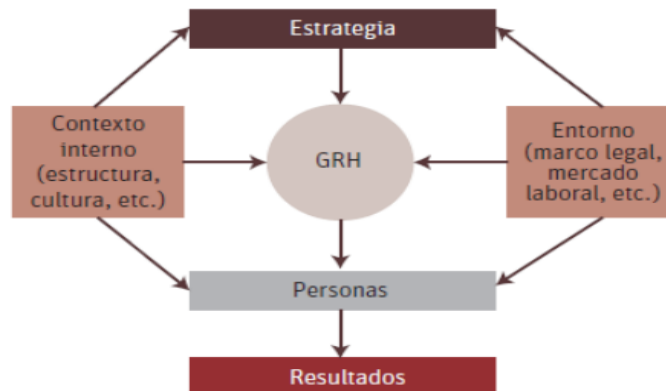
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1.1. Marco Conceptual De La Planeación Estratégica Del Talento Humano

1.1.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica: Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3



Fuente: Cortázar et al, 2014

1.1.2. Subsistema de la Gestión del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los subsistemas ilustrados en la imagen siguiente:



Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

Activar Win

1.1.3. Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de planeación y Gestión MIPG: concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Terminal, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del 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 y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

2. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En los lineamientos establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está definida la metodología o etapas a desarrollar para que ésta se implemente de una manera más eficaz y efectiva; toda vez que la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

2.1. Disponer de Información La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

2.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se hace a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello se utilizan los resultados de FURAG que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la Terminal identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión. Así mismo la evaluación FURAG para la política de integridad y de Gestión del Conocimiento, como también los diagnósticos de capacitación, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo y demás elementos del talento humano.

2.3. Elaborar el Plan de Acción Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la Entidad, se diseñó un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

2.4. Implementar el Plan de Acción Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo: - Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación. - Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad. Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.





E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

2.5. Evaluar la Gestión: El profesional de Talento humano hará seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificará que se cumplan adecuadamente, evaluando su avance a través de la implementación periódica de los autodiagnósticos “Gestión Estratégica de Talento Humano” y “Gestión Código de Integridad”, “Gestión del Conocimiento y la Innovación”.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- Ruta de la felicidad
- Ruta del crecimiento
- Ruta del servicio
- Ruta de la calidad
- Ruta del análisis de datos

De esta manera, estarán articulados los instrumentos del Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2027, la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia del Plan.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos será ejecutado, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.



- Plan Anual de vacantes.
- Plan de Previsión de Personal

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la Terminal están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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 2177 de 1991 por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

- Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional 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 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
 - Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). 2017 - DAFP.
- Código de Integridad del Servidor Público 2017

NORMATIVIDAD INTERNA

- Acuerdo 089 del 21 de julio de 2022: Por medio del cual se crea la Empresa Industrial y Comercial Terminal de Transporte de Apartadó.
- Resolución No. 61 de 2025: Por medio de la cual se adopta el Sistema de Gestión Integrado – SGI, se crean algunas instancias administrativas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución No. 80 de 2025: Por medio del cual se reconoce dos días de la familia a los servidores públicos.
- Acuerdo 01 del 03 de febrero de 2025: Por medio del cual se estable la estructura Administrativa de la Empresa Industrial y Comercial Terminal de Transporte de Apartadó y se señalan las funciones de sus dependencias.



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

- Acuerdo 02 del 03 de febrero de 2025: Por medio del cual se establece la Planta de Personal de la Empresa Industrial y Comercial Terminal de Transporte de Apartadó; Se crean y suprimen empleos acorde a la naturaleza de los mismos.
- Acuerdo 03 del 03 de febrero de 2025: Mediante el cual se actualiza el manual específico de funciones y competencias laborales de la E.I.C.E Terminal de Transportes de Apartadó.

INFORMACIÓN DE BASE

Con el fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos, en este capítulo se relaciona información fundamental sobre la Terminal de Transportes de Apartadó y su talento humano, como la siguiente:

4.1. Direccionamiento Estratégico de la Terminal de Transportes de Apartadó

MISIÓN

Brindar un servicio de alta calidad a clientes y usuarios, en condiciones de igualdad, seguridad, accesibilidad y comodidad. Además, contribuir en el desarrollo de nuestro municipio, con la organización del transporte público terrestre intermunicipal de pasajeros.

VISIÓN:

Al año 2035 la Terminal de Transporte de Apartadó, será reconocida por el servicio a la comunidad con calidad y sentido humano y además por su capacidad administrativa, tecnológica y operativa a la altura de las mejores terminales del país.

VALORES CORPORATIVOS:

- Honestidad
- Sentido de pertenencia
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Compañerismo
- Solidaridad
- Amabilidad
- Sinceridad



- Respeto

VALORES DE INTEGRIDAD:

- Justicia
- Diligencia
- Honestidad
- Respeto
- Compromiso

OBJETIVOS CORPORATIVOS:

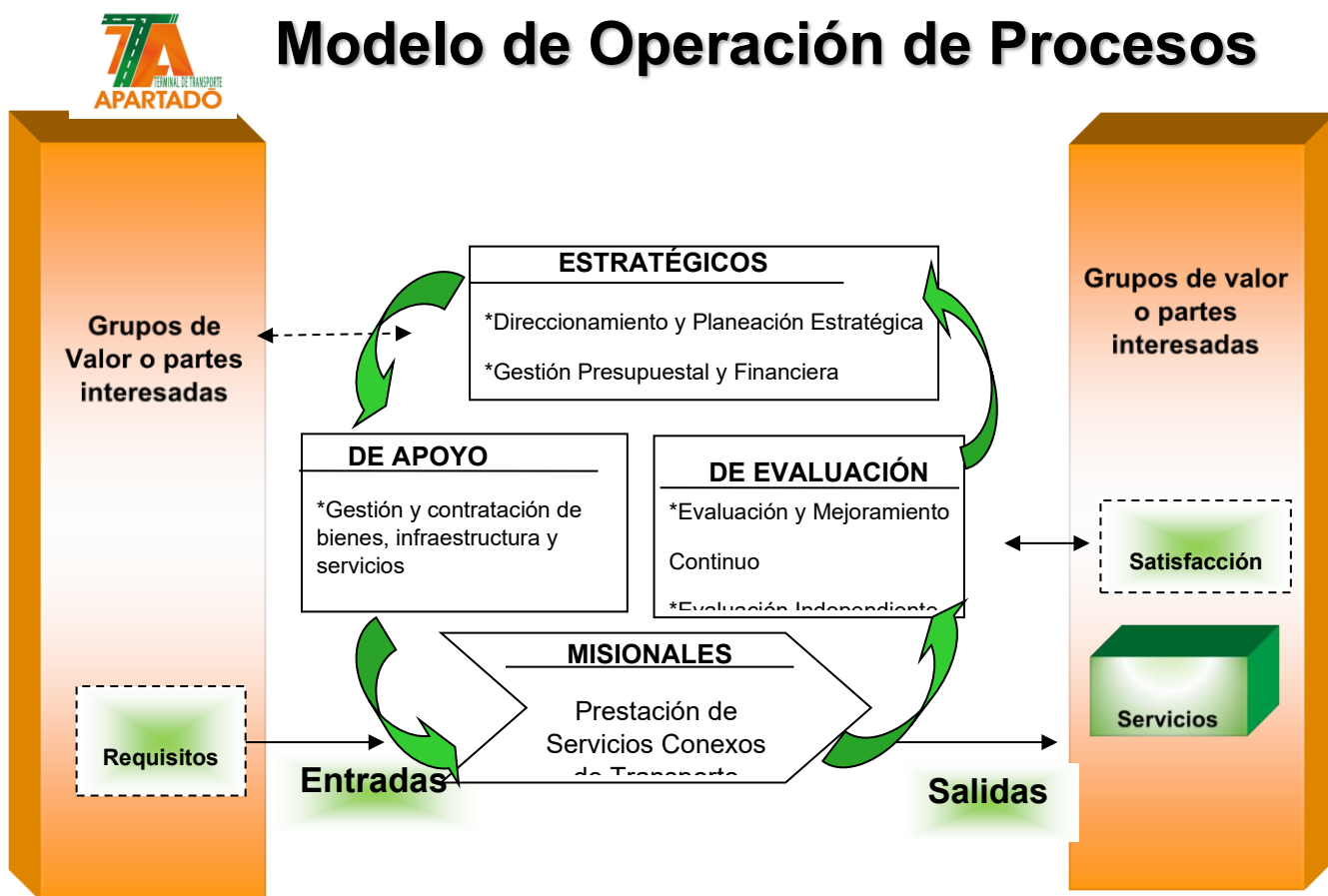
- Incrementar la satisfacción de clientes y usuarios con la prestación de servicios conexos de transporte de alta calidad, en condiciones de igualdad, seguridad, accesibilidad y comodidad
- Contribuir al desarrollo del Municipio de Apartadó, con la organización del transporte público terrestre intermunicipal de pasajeros.
- Posicionar la Terminal de Transportes como una empresa competitiva y a la altura de las mejores terminales del País, que garantice la prestación de servicios a la comunidad con alta calidad y sentido humano.
- Fortalecer la capacidad administrativa, tecnología y operativa, con procesos eficaces de planeación y gestión institucional, en el marco de los valores de integridad institucional.

4.2. Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo de Procesos:

En el modelo de Procesos de la Terminal de Transportes de Apartadó la gestión del talento humano se ubica como un proceso que tiene el objetivo de Fortalecer el talento humano, gestionando de manera efectiva las etapas del ciclo de vida del servidor público relacionadas con el ingreso, desarrollo y retiro; para contar con personal integro, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional



y los fines del Estado.



4. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de la Planificación Estratégica del Talento Humano en la Terminal de Transportes de Apartadó corresponde al Gerente en el Proceso de Talento Humano, quienes cumplen un papel fundamental en la entidad, ya que se encargan de gestionar de manera eficiente el talento humano, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, teniendo las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

- Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:
- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

- Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo a la parte interesada correspondiente, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- 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.
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las previstas en el manual de estructura, asignadas a la Gerencia en materia de talento humano.

5. DIAGNÓSTICO

Los resultados de evaluación de la dimensión, política y componentes de Gestión del talento humano de la vigencia 2024, a través del FURAG, son los siguientes:

POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
58,9	71,4	100,0	52,5	0,0



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

POL02 Índice de Integridad	I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I06 Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	I07 Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control
18,0	30,0	20,0	9,7

POL18 Índice de Gestión del Conocimiento	i58 Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	i59 Generación y producción del conocimiento	i60 Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	i61 Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	i62 Analítica institucional para la toma de decisiones
10,5	11,8	0,0	13,6	25,0	0,0

Esto evidencia que la Terminal se encuentra iniciando el camino para implementar las acciones que permitan lograr los objetivos de esta política para fortalecer el talento humano de una manera estratégica, desde las etapas del ciclo de vida del servidor público.

Caracterización de los servidores de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

Planta de Cargos: Conformado por:

- 1 Gerente – Nivel Directivo – Libre nombramiento y remoción
- 1 Profesional Universitario- jefe Operativo Nivel Profesional - Carrera Administrativa
- 1 profesional Universitario – Tesorero - Nivel Profesional - Carrera Administrativa
- 1 profesional Universitario Contratación y Presupuesto - Nivel Profesional - Carrera Administrativa
- 1 Auxiliar Administrativa – Secretaria – Nivel asistencial – carrera Administrativa

Trabajadores Oficiales:

- 7 Trabajadores oficial 1

Tel: 828 25 25 / Cras 102 y 104 con calle 92
B. Los Industriales / Apartadó, Antioquia
E-mail: terminalapartado@tta.gov.co



- 17 trabajadores oficiales 2
- 1 trabajador oficial 3

6. ESTRATEGIAS

6.1. **ALCANCE:** En la definición de la estrategia de talento humano para la Terminal de Transportes se Inicia con la identificación de necesidad de personal, sigue con el desarrollo de las actividades propias de la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales, continua con el retiro del funcionario por alguna de las causas establecidas en la legislación vigente, o con la recepción de solicitud de prestación pensional y termina con la elaboración del acto administrativo respectivo.

7.2. CAMPO DE APLICACIÓN: El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 – 2027 y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

7.3. OBJETIVOS

7.3.1. OBJETIVO GENERAL: Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, a través de 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 favorable.

7.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

7.3.2.1. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

7.3.2.2. Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

7.3.2.3. Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.3.2.4. Contar con un programa de inducción y reinducción en la Terminal.

7.3.2.5. Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera y seguimiento al rendimiento laboral de personal en provisionalidad

7.3.2.6. Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores del Terminal.

7.3.2.7. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.

7.3.2.8. Elaborar y administrar el Plan de Vacantes y el plan de previsión de personal.

7.3.2.9. Gestionar los valores de integridad para prevenir actos de corrupción

7.3.2.10. Gestionar el conocimiento y la innovación para fortalecer el desempeño institucional mediante la creación, captura, intercambio y uso de saberes, fomentando la mejora continua y el aprendizaje organizacional.

7.4. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Basada en los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la Terminal de Transportes de Apartadó al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución



económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

Responsable: Profesional de Talento Humano

Apoyo: Gerente / Área Administrativa

7.5. COMPONENTES ESTRATEGICOS:

Producto del diagnóstico se identificaron necesidades en la gestión estratégica del talento humano; como también se definieron los siguientes objetivos estratégicos:

7.5.1. Planeación del Talento Humano:

Objetivo Estratégico: **"Fortalecer la gestión eficaz del talento humano necesario para la gestión de procesos de la Entidad, a partir de un pertinente diagnostico que permita contribuir al mejoramiento del desempeño organizacional"**

En este componente se debe disponer de la información necesaria para identificar la situación actual, diagnosticar el estado de la gestión del talento humano y diseñar las acciones necesarias para que el talento humano se gestione de manera estratégica, para ello se proponen algunas actividades puntuales a considerar:

- Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área
- Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano
- Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la República, entre otras
- Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes
- Gestionar la información relacionada con el talento humano en el SIGEP
- Contar con la caracterización actualizada de las áreas de talento humano (preensión, cabeza de familia, en situación de discapacidad, fuero sindical, pertenencia étnica)
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, entre otros: Planta global y planta



estructural o Tipos de vinculación o Antigüedad en el Estado o Nivel, código, grado o Nivel académico o Calificaciones de desempeño o Cargos en vacancia definitiva por niveles o Cargos en vacancia temporal por niveles o Género

- Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: o Plan anual de vacantes o Plan institucional de capacitación o Bienestar e incentivos o Seguridad y salud en el trabajo o Monitoreo y seguimiento del SIGEP o Evaluación de desempeño o Inducción y reinducción o Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
- Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

7.5.2. Ingreso del Talento Humano:

Objetivo Estratégico: "Permitir que la Terminal de Transportes de Apartado cuente con servidores competentes y comprometidos; a través de procesos de ingreso oportunos, eficaces y efectivos".

En este componente se deben implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación; para ello se proponen algunas actividades puntuales a considerar:

- Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo
- Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes
- Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el plan anual de vacantes
- Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento
- Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
- Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
- Contar con mecanismos para verificar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción
- Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC
- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente



- Elaborar plan de inducción y Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
- Ingreso al empleo público de personas con discapacidad según el Decreto 2011 de 2017
- Ingreso de jóvenes entre 18 y 28 años, en cumplimiento del Decreto 2365 de 2019 y Ley 2214 de 2022

Responsable: Profesional de Talento Humano

Apoyo: Gerente

7.5.3. Desarrollo del talento Humano:

Objetivo Estratégico: **“Incrementar la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la Terminal de Transportes”.**

En este componente se deben implementar acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad; para ello se proponen algunas actividades puntuales a considerar:

- Elaborar plan de reinducción y Realizar reinducción a todos los servidores cada dos años
- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa
- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), Prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI
- Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción
- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares
- Efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases, según aplique



- Implementar el plan institucional de capacitación
- Implementar el plan de bienestar e incentivos.
- Celebrar el Día Nacional del Servidor Público

Responsable: Profesional de Talento Humano

Apoyo: Todos los jefes de área

7.5.4. Retiro del Talento Humano:

Objetivo Estratégico: **“Prevenir impactos generados por los procesos de retiro del personal con programas de readaptación laboral, desvinculación asistida y gestión del conocimiento; Permitiendo la continuidad de los procesos.”**

En este componente se deben implementar acciones dirigidas a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación; para ello se proponen algunas actividades puntuales a considerar:

- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan
- Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados

Además de estos objetivos y acciones, se cuenta con las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción



efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Para la implementación de las rutas se debe tener en cuenta lo siguiente:

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: liderando talento El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.



Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

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

Responsable: Profesional de Talento Humano

Apoyo: Gerente

7.5.5. Integridad del talento humano:

Objetivo Estratégico: "Fortalecer el comportamiento del talento humano, con acciones para promover y fomentar la integridad del servicio en todas las actuaciones de la Terminal de Transportes y de sus servidores públicos"

La apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs "la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones", entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.



En el marco de esto, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Responsable: Talento Humano

Apoyo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

7.5.6. **Gestión del conocimiento y la Innovación:**

Objetivo Estratégico: **"Mejorar la cultura organizacional, la toma de decisiones y la mejora continua de la Terminal de Transportes, fundamentada en la información, el control y la evaluación"**

La Gestión del Conocimiento y la Innovación facilitan el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación dentro de MIPG busca:

- Consolidar el aprendizaje adaptativo de las entidades mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida.
- Optimizar la generación del conocimiento de las entidades a través de procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Generar acceso efectivo a la información de la entidad con ayuda de la tecnología para contribuir a la democratización de los procesos institucionales.
- Fomentar la cultura de la medición y análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identificar y transferir el conocimiento fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

- Impulsar a las organizaciones a estar a la vanguardia en los temas de su competencia.

La gestión del conocimiento y la innovación se fundamenta en cuatro ejes:

- Generación y producción del conocimiento
- Herramientas para uso y apropiación
- Analítica institucional
- Cultura de compartir y difundir.

Responsable: Talento Humano o quien lidere MIPG

Apoyo: Todas las dependencias

FORMULACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

Los componentes estratégicos y sus correspondientes objetivos definidos, se operacional a través de los planes previstos en el Decreto 612 de 2018 y acciones propuestas de temáticas adicionales.

Nota. Es de aclarar que los planes se anexan y hacen parte integral de este documento

8.1. Plan anual de Vacantes. Anexo 1

8.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos. Anexo 2

8.3. Plan Institucional de Capacitación. Anexo 3.

8.4. Plan de Bienestar laboral e Incentivos Institucionales. Anexo 4.

8.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Anexo 5

8.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Terminal de Transportes de Apartadó con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de



provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

8.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

El Plan de Previsión de Recursos Humanos busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Asimismo, esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Terminal de Transportes de Apartadó

8.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de



acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Terminal actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

8.4. PLAN DE ESTÍMULOS

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

8.4.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL:

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

8.4.2. PROGRAMAS DE INCENTIVOS:

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la Terminal de Transportes de Apartadó en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

8.5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del Terminal, se cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

Tel: 828 25 25 / Cras 102 y 104 con calle 92
B. Los Industriales / Apartadó, Antioquia
E-mail: terminalapartado@tta.gov.co





- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

8.6. OTRAS TEMATICAS A PLANIFICAR

8.6.1. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Adicionalmente se trabajará en el mejoramiento u obtención de condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y la promoción del mismo según lineamientos o referentes dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Terminal de Transportes de Apartadó cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema Integrado de Gestión – SIG. Con el proceso de Evaluación del desempeño Institucional
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

Indicadores:

Cumplimiento del plan de capacitación

Tel: 828 25 25 / Cras 102 y 104 con calle 92
B. Los Industriales / Apartadó, Antioquia
E-mail: terminalapartado@tta.gov.co



E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ

NIT. 811.042.797-3

Eficacia de la capacitación

Cumplimiento del plan de bienestar

Satisfacción con actividades de bienestar

Resultados de evaluación de desempeño

Oportunidad en la inducción

Oportunidad en el cubrimiento de vacantes

Cumplimiento del plan de desvinculación asistida

Eficacia de las acciones de integridad

Cumplimiento del plan de SGSST

Gestión de incapacidades

Ausentismo laboral

Liquidación oportuna de nómina y prestaciones sociales



9. ANEXOS

10.1. Plan anual de Vacantes. Anexo 1

10.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos. Anexo 2

10.3. Plan Institucional de Capacitación. Anexo 3.

10.4. Plan de Bienestar laboral e Incentivos Institucionales. Anexo 4.

10.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Anexo 5


SARA LIZETH PALACIOS SUÁREZ

Gerente

E.I.C.E Terminal de transporte de Apartadó