



GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.	Código: PL-05-GAD-TH-11
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023



Alcaldía de Popayán

**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO MOVILIDAD FUTURA S.A.S.**

VIGENCIA 2023

**GESTIÓN
ADMINISTRATIVA
TALENTO HUMANO**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES.....	5
1.1 Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S.....	5
1.2 Misión Plan Estratégico.....	5
1.3 Visión Plan Estratégico.....	5
1.4 Alcance.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	9
3.1 Objetivo General.....	9
3.2 Objetivos Específicos.....	9
4. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVEL JERARQICO Y TIPO DE NOMBRAMIENTO.....	10
5. TEMAS CORPORATIVOS Y DEFINICIONES.....	10
5.1. Manual de Funciones.....	10
5.2. Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.....	11
5.3. Competencia.....	11
5.4. Capacitación.....	11
5.5. Formación.....	12
5.6. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.....	12
5.7. Educación Informal.....	12
6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	12
7. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	13

GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.	Código: PL-05-GAD-TH-11
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

8. EVALUACIÓN	13
9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	14
10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	14
11. ESTRATEGIAS	15

GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.	Código: PL-05-GAD-TH-11
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

INTRODUCCIÓN.

Movilidad Futura S.A.S, adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, con una política orientada y facilitadora de los programas de Formación, Capacitación, Bienestar, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Previsión de Talento Humano, todo esto con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Administración, la cual se refleja en la calidad de los servicios que presta, en un ambiente laboral satisfactorio y en el cambio de actitud de sus funcionarios.

De esta forma se el plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

El proceso de Gestión Administrativa, Subproceso de Talento Humano, está orientado a la planeación de programas que permitan cubrir las necesidades del personal, la institución y los resultados que se puedan ver reflejados en la productividad y la prestación de servicios con calidad hacia los ciudadanos. De igual forma se han tomado los lineamientos contenidos en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión Decreto 1499 del 2017, así mismo en el Componente de Talento Humano se da cumplimiento en la elaboración del presente documento.

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

➤ Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S

“Movilidad Futura S.A.S.” Es el ente Gestor del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de la ciudad de Popayán, es un ente descentralizado-Empresa Industrial y comercial del Municipio de Popayán, creado mediante decreto Municipal No.00469 del 10 de noviembre de 2.009, adoptó el Sistema Estratégico de Transporte Público SETP. Regulada por la ley 1258 de 2008.

➤ Misión Plan Estratégico

La intención del plan estratégico es motivar a los funcionarios de Movilidad Futura S.A.S, para que desarrollen una cultura organizacional que les permita el logro de los objetivos y metas basada en las habilidades y conocimientos necesarios, para que fortalezca el trabajo en equipo en la relación entre el Talento Humano y la ejecución de las políticas y estrategias que permitan prestar un servicio óptimo en Movilidad Futura S.A.S.

➤ Visión Plan Estratégico

Alcanzar un liderazgo a nivel interno y un desarrollo integral del Talento Humano que afirmen el crecimiento individual y colectivo por medio de un clima laboral que permita desempeñar sus funciones en armonía y de manera coherente con las políticas de la presente vigencia.

➤ Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Movilidad Futura S.A.S, está conformado por diferentes componentes como el Plan de Formación y Capacitación e Incentivos, Sistema de Seguridad en el Trabajo, Programa de Inducción y Reinducción, Plan de Previsión de Gestión del Talento Humano.

2. MARCO NORMATIVO

- Mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas.

Normatividad	Descripción	Proceso Relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003.	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia	Talento Humano

¹ Plan estratégico del T.H Función Pública

Normatividad	Descripción	Proceso Relacionado con la norma
	Pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos	
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional. Certificación de Bono Pensional	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio De 2008.	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

Normatividad	Descripción	Proceso Relacionado con la norma
	Desempeño Laboral aprobados.	
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar

3. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

➤ **Objetivo General**

Desarrollar y fortalecer e incentivar el desarrollo de conocimiento, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes que contribuyan al mejoramiento de las competencias del personal que forma parte de la Gestión del Talento Humano de Movilidad Futura S.A.S.

➤ **Objetivos Específicos**

- Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el personal en la transformación de sus hábitos y prácticas orientadas a un mejoramiento continuo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Elaborar el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano y sus componentes (Programa de capacitación e incentivos, Programa de inducción, Programa de reinducción, Plan de Bienestar).

4. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVEL JERARQUICO Y TIPO DE NOMBRAMIENTO

Movilidad Futura S.A.S, cuenta con un (1) empleo de Libre Nombramiento y Remoción, un (1) Gerente General; y un (1) Cargo de Periodo (Jefe de Control Interno) de acuerdo con los siguientes niveles

Denominación del Empleo	Código	Nivel	Grado	Número de Cargos
Gerente General	050	Directivo	02	1
Jefe de Control Interno	050	Profesional	01	1

5. TEMAS CORPORATIVOS Y DEFINICIONES

Apoyados en la normatividad actual, que busca en las entidades públicas del orden Nacional y Territorial, contar con personal competitivo en el desempeño de su misión la cual es la prestación de un servicio con calidad a la ciudadanía, por esta razón y se hace necesario contar con un Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano lo que hace que se deba implementar estrategia que permita al personal de las diferentes dependencias y procesos crear una cultura de mejoramiento continuo empoderándose de cada una de sus actividades.

➤ Manual de Funciones

Movilidad Futura S.A.S. en cumplimiento de su objeto y de sus funciones y según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios 785 y 2539 de 2005 y demás normas reglamentarias, se encuentra obligada a adoptar, adicionar, modificar o actualizar el manual específico de requisitos y funciones.

El manual específico, de requisitos y competencias laborales es un instrumento de administración de personal en el cual se establecen funciones, competencias y los

requisitos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal del Ente Gestor del Sistema Estratégico de Transporte público de pasajeros de Popayán.

Contiene información básica sobre los empleos, constituyendo una herramienta que permite orientar los procedimientos de selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño del personal y proporcionar información que puede ser consultada para planeación, mejoramiento y modernización de la administración del ente gestor.

➤ **Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales**

Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

Las funciones establecidas en el presente Manual, deberán ser cumplidas por el personal de planta de Movilidad Futura S.A.S. con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de los lineamientos estratégicos de la Sociedad, funciones establecidas en el documento CONPES 3602, decreto 3422 del 9 de septiembre, decreto 470 del 10 de noviembre de 2009 y los Estatutos de la Sociedad.

➤ **Competencia**

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

➤ **Capacitación**

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación,

dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

➤ **Formación**

La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

➤ **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano**

“Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública). La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

➤ **Educación Informal**

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual Movilidad

Futura .S.A.S, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC; priorizando las necesidades indispensables para Movilidad Futura. S.A.S.

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la presente vigencia, se desarrolla según los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustenta en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

7. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Crear un ambiente de integración y satisfacción de actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de plan que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores, empoderamiento institucional y todas aquellas que permitan aportar a los servidores públicos bienestar.

8. EVALUACIÓN

Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento profesional y personal articulado al desempeño organizacional. Debido a que la estructura organizacional solo está integrada por dos (2) servidores y no están en Carrera Administrativa, se debe buscar el mecanismo que ayude a la evaluación y así al mejoramiento del cumplimiento de sus actividades.

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, el Proceso de Gestión Administrativa a

GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.	Código: PL-05-GAD-TH-11
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

través del sub proceso de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción que se impartirá cada vez que un servidor sea vinculado a Movilidad Futura. S.A.S.

10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción Institucional de Movilidad Futura S.A.S., está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

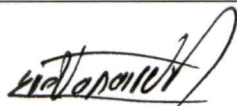

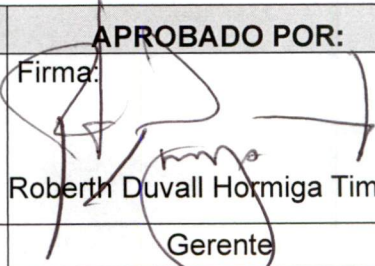
Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos una vez cada año, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de los procesos cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en Movilidad Futura S.A.S., se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

11. ESTRATEGIAS

- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida en los programas de Desarrollo del talento humano.
- Participación activa de los servidores públicos en las actividades de bienestar.
- Formación y desarrollo de competencias laborales.
- Programa de capacitación con aplicaciones prácticas.
- Las actividades de Bienestar serán publicadas con anticipación en la página institucional con el fin de organizar las agendas de trabajo que permitan la participación activa en las actividades.

APROBACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Luz Adriana Vera Paz	William Andrés Quilindo	Roberth Duvall Hormiga Timaná
Líder Gestión administrativa.	Líder Gestión Planeación	Gerente