

SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO  
AMABLE E.I.C.E.



PLAN ESTRATÉGICO DE  
TALENTO HUMANO - PETH

VIGENCIA

2020

**ESPA**  
**TODAS**  
Alcaldía de Armenia

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de talento humano es un proceso sistemático que desarrolla e implementa planes para alcanzar metas y objetivos dentro de plazos establecidos. Es así como, la Entidad genera acciones mediante diferentes métodos, lo que permite estar alineados con las actividades planteadas dentro del PAI, PEI y la propuesta realizada por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo – PND para la vigencia 2019-2022. Cumpliendo así con la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

El Plan estratégico de Talento Humano contiene y/o se articulará con los planes de: Bienestar e incentivos, Institucional de Capacitaciones, Seguridad y Salud en el trabajo, entre otros. En conclusión, el Plan Estratégico de Talento Humano contribuirá con el desarrollo de los objetivos institucionales, promoviendo el cumplimiento de metas organizacionales y al desarrollo de los servidores públicos.

Para la ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia. Es de anotar que el Plan Estratégico de Talento humano puede ser modificado de acuerdo a circunstancias institucionales que se presenten.

Por lo anterior AMABLE E.I.C.E, implementará Plan Estratégico de Talento Humano como parte de su mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional.





## 2. MARCO LEGAL

- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ 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 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- ✓ Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- ✓ Ley 909 de 2004. "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998".
- ✓ Ley 1064 de 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"
- ✓ Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- ✓ Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- ✓ Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION.
- ✓ 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, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- ✓ Decreto 1499 de 2017. "Por el 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"
- ✓ Decreto 612 de 4 de abril 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."





### 3. MARCO CONCEPTUAL

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la entidad articule sus diferentes acciones con el objetivo de fomentar una mejor planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano va más allá de tener procesos estandarizados y controlados en consonancia con los requerimientos de la Entidad, es tener en cuenta la capacidad de lograr un empoderamiento del talento humano que se encuentra dentro del sistema, con el fin de tener insumos actuales y de esta manera se llegue a una sinergia para el completo desarrollo.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP indica que la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión, con el propósito de generar acciones que permitan establecer planes que desarrollen de manera integral a los servidores públicos de la Entidad y consecuentemente los mismos, estén articulados con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Así mismo, se debe tener en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público, esto es etapas tales como: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, lo que significa que las acciones a implementar deben contemplar estas etapas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede tomar como ejemplo el siguiente modelo





**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG** : “De acuerdo con 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 administración pública, 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” (*Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017*).

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.

De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes líneas:

- ✓ Ruta de la Felicidad
- ✓ Ruta del Conocimiento
- ✓ Ruta del Servicio
- ✓ Ruta de la Calidad
- ✓ Ruta del análisis de datos
- ✓ Evaluar la Gestión

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

#### 4. AUTODIAGNOSTICO

El diagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, en AMABLE, se tomó como herramienta la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo el 26,6 % como lo indica la matriz de autodiagnóstico y la rutas de creación de valor a continuación con calificaciones que deben mejorarse.





## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO – MIPG AUTODIAGNOSTICO

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>15</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>13</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>3</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>13</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>33</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>22</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>19</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>32</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>25</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>13</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>18</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>18</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>18</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>40</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>35</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>44</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>58</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>58</b>





## 5. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA – AMABLE EICE

El Sistema Estratégico de Transporte Público para Armenia “AMABLE”, tiene su origen en: Ley 336 de 1.996, en los Artículos 4 y 5 donde se manifiesta que el Transporte es considerado como un Servicio Público esencial, el documento CONPES 3167 del 23 de mayo de 2.002 “*Políticas para Mejorar el Servicio de Transporte Público Urbano de Pasajeros*”, en el cual se plantean acciones para todas las ciudades y se subdividen de acuerdo con su población, en virtud de este documento se realizaron estudios para mejorar el Transporte Público de la ciudad de Armenia Quindío; es así como en los años 2005 – 2007 se adelantó por parte del Municipio de Armenia la “MATRIZ ORIGEN – DESTINO de la Ciudad de Armenia” y la “Actualización del Plan Vial en Tránsito y Transporte para el Municipio de Armenia”. La Ley 1083 de 2006 se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones, en donde se establece la necesidad de reorganizar el Transporte Público; la Ley 1151 de 2007 la cual aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de 2006 – 2010 “Estado Comunitario para Todos” estableció en el programa de Ciudades Amables, la estrategia que desarrolla diferentes acciones que permitirían estructurar movilidades eficientes, “Proyectos de Infraestructura que permitan impulsar los Sistemas Estratégicos de Transporte Público” en su Artículo 52. Adicionalmente se tiene como antecedente la Ley 1083 de 2006 “*Por medio de la cual se establecen algunas normas sobre Planeación urbana sostenible y se dictan otras, disposiciones*”, en donde se establece la necesidad de reorganizar el transporte público para incrementar la movilidad, en el marco de los planes municipales de movilidad. A nivel municipal el Acuerdo Municipal 009 de 2008 se incorpora el proyecto en la Política de “Ciudad Amable para la Vida”, dentro del plan de Desarrollo del Municipio de Armenia 2008 – 2011 “Armenia, Ciudad de Oportunidades” como parte del Eje Estratégico: Desarrollo Territorial y Ambiente Sostenible; El documento CONPES 3572 del 16 de marzo de 2009 “Sistema Estratégico De Transporte Público De Pasajeros Para La Ciudad De Armenia donde se dan las siguientes” **RECOMENDACIONES** entre otras: A. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Transporte y el Departamento Nacional de Planeación recomiendan al CONPES: 1. Aprobar los recursos al proyecto Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros para la ciudad de Armenia Quindío de acuerdo con el esquema de financiación y el cronograma descrito en el presente documento – 9 de Marzo de 2009. 2. Declarar





el SETP de la ciudad de Armenia de importancia estratégica para el país, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 10 de la Ley 819 de 2003.

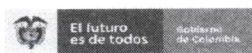
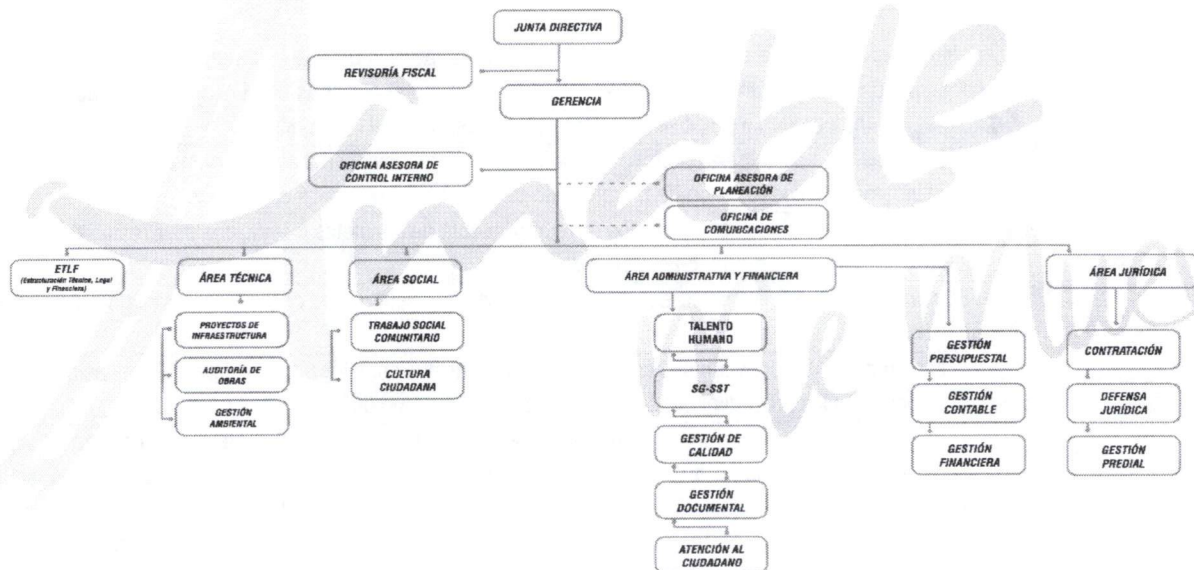
CONPES 3896 DE 2017: Este documento somete a consideración del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) la reprogramación de los recursos de las vigencias futuras de los Sistemas de Transporte Público cofinanciados por la nación (excepto los sistemas de Bogotá, Barranquilla y Cartagena). Asimismo, se somete a consideración la recomposición de algunos componentes de gasto establecidos para cada uno de los sistemas, con el fin de optimizar los recursos aprobados en el desarrollo de los proyectos y el cumplimiento de los nuevos objetivos planteados en el Plan de Desarrollo 2019-2022 “Pacto por Colombia”.

Las entidades involucradas en el desarrollo del proyecto, dentro del ámbito de sus competencias, son el Ministerio de Transporte, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación y las ciudades que implementan los sistemas de transporte anteriormente mencionados.

## 6. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

En el siguiente cuadro se describen elementos estratégicos de la AMABLE E.I.C.E.:

### ESTRUCTURA ORGÁNICA EMPRESA AMABLE SETP





AMABLE EICE – ELEMENTOS ESTRATÉGICOS	
<b>MISIÓN</b>	Nuestra misión es desarrollar, implementar y promover el Sistema Estratégico de Transporte Público - SETP, de la ciudad de Armenia, con un plan de movilidad inteligente e incluyente, que ayude a consolidar nuestra ciudad y que impacte de manera justa, amable y positiva, el medio ambiente urbano y la calidad de vida de todos los usuarios del SETP.
<b>VISIÓN</b>	En el año 2022 seremos líderes y modelos en la ejecución e implementación del sistema estratégico de transporte público, creando aportes para el desarrollo integral y continuo en áreas de operaciones sociales, ambientales, de seguridad y cultura ciudadana, que nos permitan mejorar la calidad de vida de los habitantes de la ciudad de Armenia.
<b>OBJETIVO</b>	Tenemos como objetivo primordial el diseño e implementación del Sistema Estratégico de Transporte Público - SETP, basado en la operación organizada y moderna del transporte público y fundamentados en el direccionamiento estratégico, encaminados a satisfacer las necesidades de la ciudadanía, haciendo uso adecuado de los recursos a través de personal idóneo, motivados y comprometidos con la efectividad y mejoramiento continuo de todos sus procesos y la Contribución al fortalecimiento institucional
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS	
<p><b>PRINCIPIOS</b> En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E, reconocemos y actuamos bajo los siguientes Principios, los cuales están incorporados en el Código de Ética:</p> <p><b>PRINCIPIOS</b> En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E, reconocemos y actuamos bajo los siguientes Principios, los cuales están incorporados en el Código de Ética:</p>	<p><b>a. Igualdad:</b> Consiste en tratar por igual a todas las personas, sin distinciones de ninguna clase. Reconocimiento de la persona como criatura dotada de unas cualidades esenciales -comunes a todo el género humano- que le confieren dignidad en sí misma. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica</p>
	<p><b>b. Calidad:</b> Se relaciona con la atención efectiva, oportuna, personalizada y humanizada del servicio en un ambiente adecuado, que permita satisfacer las necesidades y expectativas del Cliente Interno y Externo.</p>
	<p><b>c. Moralidad.</b> Implica el ejercicio de la actividad administrativa, Industrial y comercial con los más altos cánones de moral y buenas costumbres. Se denomina moral o moralidad al conjunto de creencias y normas de una persona o grupo social determinado que oficia de guía para él.</p>
	<p><b>d. Eficiencia:</b> Lograr el máximo provecho de los recursos técnicos, materiales, humanos y financieros necesarios para la consecución de un resultado positivo en la prestación del servicio.</p>
	<p><b>e. Eficacia:</b> Significa actuar en función del cumplimiento de las metas institucionales. Prestar atención oportuna y asertiva en el momento requerido</p>
	<p><b>f. Economía:</b> Es lograr los mejores y mayores resultados, haciendo usos de los menores costos posibles, sin afectar la calidad por la cantidad.</p>
	<p><b>g. Celeridad:</b> Consiste en cumplir las competencias constitucionales y legales, las funciones asignadas y/o obligaciones los procedimientos establecidos con el máximo de diligencia y premura.</p>
	<p><b>h. Imparcialidad:</b> El funcionario y/o contratista de "AMABLE" E.I.C.E., debe actuar con legalidad, justicia e imparcialidad tanto en sus relaciones de trabajo, como en la prestación de los servicios, sin tratar con privilegio o discriminación, en cuanto a las formas y condiciones del servicio, a persona jurídica alguna o a persona natural, sea cual fuere su condición económica, ideológica, política sexual, racial, religiosa o de cualquier otra naturaleza.</p>
	<p><b>i. Participación ciudadana:</b> Dar a conocer a la comunidad los resultados de la gestión que se esta realizando en la Empresa y que es de interés general.</p>



<p><b>PRINCIPIOS</b> En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E, reconocemos y actuamos bajo los siguientes Principios, los cuales están incorporados en el Código de Ética:</p>	<p>j. <b>Compromiso:</b> Participación responsable individual y en equipo, necesarias para un alto desempeño que permita el logro de los objetivos organizacionales y el mejoramiento de los procesos</p>
	<p>K. <b>Confidencialidad :</b> El funcionario y/o contratista de "AMABLE" E.I.C.E., esta obligado a guardar discreción y reserva sobre los documentos, hechos e informaciones a las cuales tenga acceso y conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus funciones y actividades, salvo que este autorizado para dar información sin perjuicio del derecho de información del administrado, ejercido conforme al ordenamiento jurídico vigente, a bien, cuando el contenido del documento e información no implique ocultamiento de un hecho ilegítimo que pueda acarrear responsabilidad administrativa, penal y lo civil.</p>
	<p>I. <b>Autocontrol:</b> Es la capacidad que ostenta cada servidor público y/o contratista para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.</p>
	<p>m. <b>Autorregulación:</b> Es la capacidad para aplicar de manera participativa al interior de la entidad, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad que permitan el desarrollo e implementación de un Sistema de Control Interno, bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.</p>
	<p>n. <b>Autogestión:</b> Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la Ley y sus reglamentos.</p>
	<p>ñ. <b>Enfoque hacia el Usuario:</b> La razón de ser de las entidades es prestar un servicio dirigido a satisfacer a sus usuarios, por lo tanto, es fundamental que las entidades comprendan cuáles son las necesidades actuales y futuras de los usuarios, que cumplan con sus requisitos y que se esfuercen por exceder sus expectativas.</p>
	<p>o. <b>Liderazgo:</b> Desarrollar una conciencia hacia la calidad implica que la Alta Dirección de la entidad sea capaz de lograr la unidad de propósito dentro de esta, al generar y mantener un ambiente interno favorable, en el cual los servidores públicos o los particulares que ejerzan funciones públicas y contratistas puedan llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la entidad.</p>
	<p>p. <b>Enfoque del Sistema para la Gestión:</b> El hecho de identificar, entender, mantener, mejorar en general, gestionar los procesos y sus interrelaciones como un sistema contribuye a la eficacia, eficiencia y efectividad de la entidad en el logro de sus objetivos.</p>
	<p>q. <b>Mejora Continua:</b> Siempre es posible implementar maneras más prácticas y mejores para entregar los productos o prestar servicios en la entidad. Es fundamental que la mejora continua del desempeño global de la entidad sea un objetivo permanente para aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad.</p>





<p>Además de estos principios incorporamos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Atención a los diferentes requerimientos de la ciudadanía, relacionados con el objeto de la entidad, con eficiencia y eficacia.</li> <li>b. Atendemos las necesidades de cada uno de nuestros clientes tanto internos como externos.</li> <li>c. Participación de la ciudadanía en la implementación del proyecto</li> <li>d. Participación del grupo de trabajo en el desarrollo de los procesos relacionados con el proyecto.</li> <li>e. Atención a todos los miembros de la comunidad</li> <li>f. No se aceptan contraprestaciones distintas a las pactadas en los contratos de prestación de servicios</li> <li>g. Cumplimiento de las obligaciones pactadas</li> <li>h. Custodia de los bienes del estado</li> <li>i. Respeto ciudadano</li> <li>j. Calidad del bien entregado</li> <li>k. Transparencia en los procesos para la ejecución de las obras objeto de la entidad.</li> </ul>
<p>Valores: En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E, se reconocen los siguientes valores organizacionales:</p>	<p>HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.</p> <p>RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.</p> <p>COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</p> <p>DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</p> <p>JUSTICIA: Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</p>

## 7. OBJETIVOS DEL PLAN

### OBJETIVO GENERAL:

Promover los programas y/o planes orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.





## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Desarrollar acciones de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.
- ✓ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, competencias funcionales y comportamentales de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación

## 8. ACCIONES A IMPLEMENTAR

AMABLE E.I.C.E utiliza el formato de plan de acción del autodiagnóstico de MIPG, para visualizar las acciones a implementar en la vigencia 2020:

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH VIGENCIA 2020

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE línea base	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
<b>PLANEACIÓN</b>	Conocimiento normativo y del entorno	1	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.	70	Actualización en la página web de la empresa el 100% de los planes involucren temas de talento humano que se adopten e integren al plan estratégico de talento humano	% de planes actualizados Enero a diciembre de 2020
		2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	30	Adoptar el plan estratégico de talento humano en la empresa	Plan estratégico de talento humano adoptado 31/01/2020
	Planeación Estratégica	12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	0	Adoptar el plan estratégico de talento humano en la empresa	Plan estratégico de talento humano adoptado 31/01/2020
		12B	<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	0	Adoptar el plan institucional de capacitación en la empresa	Plan institucional de capacitación adoptado 31/01/2020
		12C	<i>Plan de bienestar e incentivos</i>	0	Adoptar el plan de bienestar e incentivos en la empresa	Plan de bienestar social e incentivos adoptado 31/01/2020
	Manual de funciones y competencias	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	80	Verificar la publicación del manual de funciones y competencias en la página web	Manual publicado en la página - web febrero 2020



INGRESO	Gestión de la información	22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	100	Solicitar a los servidores públicos actualización del formato de bienes y rentas	% de servidores públicos con formato de bienes y rentas actualizado - 31 de julio de 2020
	Conocimiento institucional	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	100	Aplicar la política de talento humano adoptada	Política de talento humano adoptada - 31 diciembre de 2020
DESARROLLO	Conocimiento institucional	27	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	0	Aplicar la política de talento humano adoptada	Política de talento humano adoptada - 31 diciembre de 2020
	Gestión de la información	31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	0	Llevar registro de acciones realizadas de los planes a adoptar: Plan institucional de capacitación y plan de bienestar social e incentivos	Planes con evidencias de acciones realizadas - 31 diciembre de 2020
	Gestión del desempeño	35B	<i>Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</i>	0	Adoptar el plan institucional de capacitación en la empresa	Plan institucional de capacitación adoptado 31/01/2020
	Capacitación	37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	0	Adoptar el plan institucional de capacitación en la empresa	Plan institucional de capacitación adoptado 31/01/2020
		39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	0	Adoptar el plan de bienestar e incentivos en la empresa	Plan de bienestar social e incentivos adoptado 31/01/2020
	Bienestar	41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	0	Adoptar el plan de bienestar e incentivos en la empresa	Plan de bienestar social e incentivos adoptado 31/01/2020
	42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos	0	Adoptar el plan de bienestar e incentivos en la empresa	Plan de bienestar social e incentivos adoptado 31/01/2020	





	Administración del talento humano	48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	20	Generar registros de las situaciones administrativas que se puedan generar en la entidad	Formatos de registros 31/12/2020	
	Clima organizacional y cambio cultural	53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	80	Funcionamiento del comité de gestión y desempeño institucional	100% reuniones realizadas según resolución de adopción 31/12/2020	
	Valores	54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	90	Funcionamiento del comité de gestión y desempeño institucional	100% reuniones realizadas según resolución de adopción 31/12/2020	
	Gerencia Pública	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	100	Rendición de cuentas según normatividad vigente	Rendición de cuentas según normatividad vigente enero a diciembre de 2020	
RETIRO	Gestión de la información	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	0	Aplicar la política de talento humano	Política de talento humano aplicada enero a diciembre de 2020	
	Administración del talento humano	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	0	Aplicar la política de talento humano	Política de talento humano aplicada enero a diciembre de 2021	
		65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	0	Aplicar la política de talento humano	Política de talento humano aplicada enero a diciembre de 2022	
	Desvinculación asistida	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	0	Aplicar la política de talento humano	Política de talento humano aplicada enero a diciembre de 2023	
		67	Brindar apoyo socio laboral 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	0	Aplicar la política de talento humano	Política de talento humano aplicada enero a diciembre de 2024	



## 9. DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS

Los siguientes planes y/o programas, una vez adoptados por la gerencia de AMABLE E.I.C.E serán articulados de manera integral al Plan estratégico de talento humano:

- ✓ Política de talento humano.
- ✓ Plan institucional de capacitación.
- ✓ Plan de bienestar social e incentivos.
- ✓ Plan de seguridad y salud en el trabajo.

Dado en Armenia, Quindío en el mes de enero de 2020

**Jesús Antonio Niño Sánchez**  
Gerente

Elaboró: Jackson Peláez Pérez- profesional contratista JP  
Revisó: Alejandra María Molina Taborda Área administrativa AMT  
Aprobó: Gerente – Jesús Antonio Niño Sánchez – Comité institucional de gestión y desempeño JAS

