

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
		Versión: 01	
	Proceso: Gestión Administrativa	Fecha: 19/01/2026	
		Página 1 de 20	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUÉ S.A.S “SETP
IBAGUÉ S.A.S”
2026**

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
		Versión: 01	
	Proceso: Gestión Administrativa	Fecha: 19/01/2026	
		Página 2 de 20	

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano es de carácter indicativo y orienta los componentes que integran la gestión del talento humano con los objetivos institucionales. Asimismo, promueve el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos durante todo su ciclo laboral, en concordancia con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El propósito de este plan es asegurar que el Ente Gestor disponga de talento humano idóneo, comprometido e íntegro, orientado al cumplimiento de la misión institucional y alineado con los principios, lineamientos y políticas del MIPG, promoviendo el desarrollo personal y laboral de los servidores públicos y el fortalecimiento del desempeño institucional.

Este documento constituye una herramienta de apoyo para la Dirección Administrativa, en la medida en que orienta el desarrollo de las acciones y actividades encaminadas a la mejora continua de la gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, los servidores públicos deben conocer las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico y la planeación, así como los procesos misionales y de apoyo, reconociendo su rol fundamental dentro de la Entidad. De igual forma, deben fortalecer sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales, y desempeñar sus funciones con criterios de calidad, mejora continua y excelencia.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 se enfoca en la generación de valor a través del fortalecimiento de las actividades de desarrollo y estímulos de los servidores, mediante el mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida. Lo anterior busca impactar positivamente en su satisfacción, motivación y compromiso, contribuyendo a la prestación de servicios acordes con las necesidades de la ciudadanía y al mejoramiento de la productividad institucional.

Por lo tanto, la estructura del presente documento responde a este enfoque e incluye: una parte introductoria; la definición de objetivos; la descripción del marco conceptual de la planeación estratégica; el marco normativo; la metodología de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH); el diagnóstico, en el cual se identifican las rutas de creación de valor público; la información base, que comprende la planta de personal; el direccionamiento estratégico, que incluye la misión, visión, principios, valores, estructura organizacional, mapa de procesos y definiciones; así como las rutas y la descripción de las actividades.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
		Versión: 01	
	Proceso: Gestión Administrativa	Fecha: 19/01/2026	
		Página 3 de 20	

1. OBJETIVO

Desarrollar las actividades encaminadas a la administración de la planta de personal del ente Gestor, promoviendo las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos, el mejoramiento del clima laboral, el bienestar social, el fomento de los valores y principios éticos, con el propósito de tener servidores íntegros y comprometidos.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento al Plan Estratégico del Talento Humano
- Fortalecer el trabajo en equipo
- Mejorar los indicadores de clima laboral
- Gestionar la vinculación y retiro de los servidores públicos
- Ejecutar el plan de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del SETP

3. ALCANCE

El presente alcance comprende la identificación de las necesidades de personal para su vinculación a la entidad, la gestión de las situaciones administrativas, la implementación del Plan Institucional de Capacitación y del Sistema de Estímulos, así como la ejecución de los programas de inducción, reinducción, bienestar e incentivos. Igualmente, incluye la gestión del pago de la nómina, el desarrollo de acciones orientadas a la adaptación al cambio organizacional y culmina con el retiro del servidor público, de conformidad con la normatividad vigente.

4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica del talento humano es un proceso mediante el cual la entidad organiza, orienta y mejora la gestión de su personal, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este proceso permite identificar las necesidades del talento humano y definir acciones que fortalezcan el desempeño, el bienestar y la motivación de los servidores públicos.

La gestión del talento humano abarca todo el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro, incluyendo la formación, evaluación del desempeño, reconocimiento y bienestar laboral. A través de una adecuada planeación, se busca contar con servidores competentes, comprometidos y alineados con la misión y visión de la entidad.

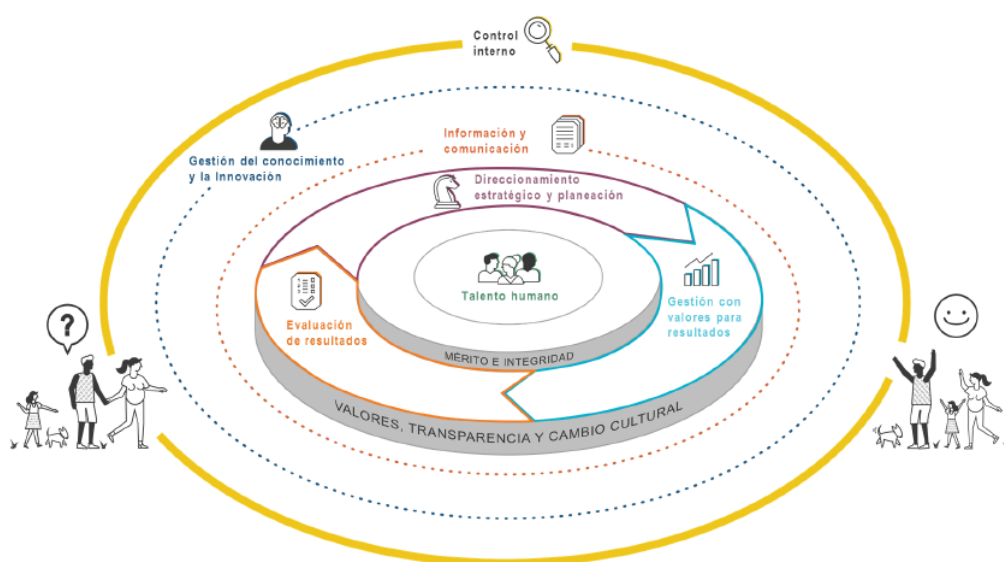
La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 4 de 20	

La planeación estratégica del talento humano se desarrolla en concordancia con las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando que las acciones implementadas respondan a los lineamientos normativos y a los principios de eficiencia, transparencia y mejora continua.

Figura 1.

Modelo integrado de Planeación y Gestión



Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2018).

El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, tal como se evidencia en la gráfica el talento humano articulado con la planeación y sus demás componentes.

En este marco, el talento humano se reconoce como un elemento fundamental para el logro de resultados institucionales y la prestación de un servicio público de calidad, orientado a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía

A continuación, se identifican los cuatro subcomponentes de la gestión del talento humano en el direccionamiento estratégico las cuales son: planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 5 de 20	

Figura 2.

Direccionamiento estratégico y planeación institucional del Talento Humano



Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2018).

5. BASE NORMATIVA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se evidencia la normatividad relacionada con la gestión del talento humano.

Normatividad	Descripción
Ley 909 del 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1064 del 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.
Ley 1587 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 6 de 20	

	medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
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.

Fuente: elaboración propia.

6. METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El desarrollo del Plan de Gestión del Talento Humano debe realizarse bajo un enfoque basado en procesos, en el cual se ejecutan de manera permanente actividades orientadas al fortalecimiento y mejoramiento continuo del personal.

Las actividades planeadas deben ser ejecutadas de acuerdo a lo planeado, permitiendo así que estas cumplan con un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos del Sistema Estratégico de Transporte Público.

En caso de que, como resultado del proceso de control y seguimiento, se evidencie el incumplimiento de los objetivos establecidos, será necesario implementar acciones correctivas y preventivas orientadas a evitar la recurrencia de dichas situaciones.

El Plan Estratégico de Talento Humano se documenta en el marco del direccionamiento estratégico de lo enunciado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro de este marco se define el ciclo de vida del servidor público, el cual se compone de cuatro elementos. El primero corresponde a la adecuada planeación de los empleos; el segundo, a los

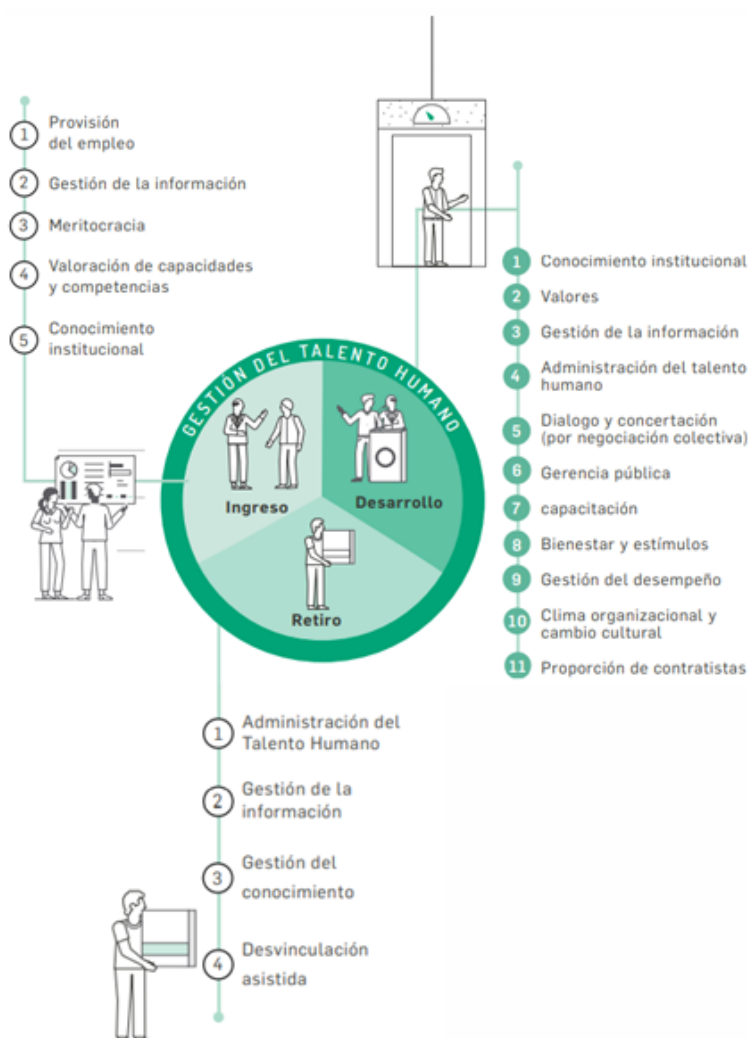
La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 7 de 20	

procesos de selección e ingreso de los servidores; el tercero, a la fase de desarrollo, que comprende los aspectos relacionados con el qué, el cómo y el porqué del desempeño de las funciones del servidor, tales como la capacitación, el bienestar, el desarrollo de competencias y la gestión del talento humano, entre otros; y, finalmente, la fase de retiro, de acuerdo con las causales establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

Figura 3.

Gestión del Talento Humano.



Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2018).

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 8 de 20	

Para lograr esta articulación, desde la planeación estratégica es importante identificar las necesidades de mejora. Para ello, se utiliza como insumo el diagnóstico obtenido de la matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), incluida en el autodiagnóstico del MIPG, la cual presenta los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Esta herramienta permite su gestión, las debilidades y fortalezas para así tomar medidas de acción.

El diligenciamiento de esta matriz permite obtener una calificación que ubica al Ente Gestor en uno de los tres niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

Figura 4.

Niveles de la gestión estratégica del Talento Humano.



Fuente: (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2018).

7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye 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 permiten impactar y producir resultados eficaces. Las rutas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Crecimiento

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 9 de 20	

- Ruta del Servicio
- Ruta del análisis de datos

8. INFORMACIÓN BASE PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planta de personal del SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUÉ – SETP IBAGUÉ S.A.S., definida mediante el Acuerdo 004 de Junta Directiva expedido el 21 de junio de 2022, se encuentra conformada por treinta y cuatro (34) empleos, de los cuales ocho (8) corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, uno (1) a un cargo de período fijo y veinticinco (25) a trabajadores oficiales, clasificados como se enuncian a continuación:

Tipo de Vinculación	Gerente	Directivo	Asesor	Jefe Oficina	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Libre Nombramiento y Remoción	1	3	1	3	–	–	1	9
Oficiales	–	–	–	–	22	3	–	25
Total	1	3	1	3	22	3	1	34

Fuente: elaboración propia.

RECURSOS REQUERIDOS

Para la vigencia 2026, en el Presupuesto General de la entidad se encuentran debidamente apropiados los recursos en los rubros correspondientes a capacitación de funcionarios y bienestar social, los cuales están destinados a la ejecución de las estrategias definidas en el presente Plan.

De manera complementaria, se adelantará la gestión y articulación interinstitucional con la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y otras entidades públicas o privadas que, conforme a su competencia, puedan proveer los servicios requeridos en materia de capacitación, bienestar institucional y seguridad y salud en el trabajo.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La Dirección Administrativa, para el adecuado desarrollo de sus funciones y el fortalecimiento de la gestión de sus procesos administrativos, se apoya actualmente en los siguientes sistemas de información, los cuales permiten la administración, control, seguimiento y registro de las actividades propias de su competencia:

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 10 de 20	

SISTEMA	PROCESO
SIGEP	Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público
PISAMI	Sistema para la liquidación de la nómina activa Sistema de información digitalizada de las hojas de vida
POSITIVA	Sistema para gestionar las afiliaciones de funcionarios y contratistas, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades
SECOP	Plataforma transaccional en la cual las Entidades Estatales pueden hacer todo el Proceso de Contratación en línea

MANUAL DE FUNCIONES

El Manual específico de Funciones y competencias laborales del Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué, adoptado mediante la Resolución No. 025 del 30 de junio de 2023, constituye el instrumento técnico que define las funciones, responsabilidades y requisitos de los empleos que conforman la entidad, en concordancia con su estructura organizacional y los objetivos misionales. El documento fue actualizado, incorporando la definición de los Núcleos Básicos de Conocimiento exigidos para cada cargo, la aplicación de la Ley 1952 de 2019 en lo relacionado con la garantía de la doble instancia en el proceso disciplinario, así como la adecuación y fortalecimiento de las funciones asociadas al registro, cargue y gestión de información en las plataformas tecnológicas del Estado, tales como SECOP, SIA Observa, SIRECI, CHIP, FURAG, entre otras, con el fin de asegurar el cumplimiento normativo, la transparencia y la eficiencia en la gestión institucional.

9. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUÉ S.A.S “SETP IBAGUÉ S.A.S”

MISIÓN

SETP Ibagué S.A.S es el ente gestor, creado con el propósito de prestar servicios orientados a la Gestión, organización, construcción, planeación, ejecución, la vigilancia y el control operativo, del Sistema Estratégico de Transporte Público SETP, del municipio de Ibagué.

VISIÓN

Para el año 2030, el SETP de Ibagué se posicionará como el mejor ente gestor del país y garantizará la prestación del servicio de manera eficiente, eficaz y accesible, con un transporte amigable con el medio ambiente, todo ello con el propósito de satisfacer las necesidades de los ibaguereños, mejorar la movilidad y contribuir con la protección del medio ambiente.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 11 de 20	

PRINCIPIOS

- Dignidad humana: Entendida como la trascendencia del ser humano como un fin en sí mismo y el deber ético de establecer una relación de respeto integral con los ciudadanos como reconocimiento de su condición humana.
- Justicia: Entendida como la disposición de dar a cada quien lo que le es debido y lo que le corresponde en virtud de su condición humana, de sus derechos, de su trabajo y de su condición de ciudadano.
- Transparencia: Entendida como la obligación de la administración pública de actuar ante los ciudadanos de manera pública y abierta, tanto en sus decisiones y motivaciones, como en sus procesos y mecanismos y con el respeto por el acceso a la información.
- Respeto: Entendido como la actitud de trato considerado, amable, comprensivo y tolerante hacia los demás.
- Tolerancia: Entendida como la actitud de respeto hacia las opiniones y actitudes ajenas.

VALORES

- Transparencia: Consiste en ser claro, evidente, sin duda ni ambigüedad.
- Compromiso: Este consiste en actuar con disponibilidad, convicción y entrega en el cumplimiento de nuestras obligaciones.
- Responsabilidad: Consiste en cumplir bien, a tiempo y con empeño nuestras funciones y obligaciones.
- Respeto: Reconocer la legitimidad de los demás para ser distintos a mí.
- Servicio: Lograr y mantener la satisfacción de los requerimientos y expectativas de nuestros clientes.
- Tolerancia: Aceptar las diferencias existentes entre las personas para lograr una sana convivencia.
- Participación: Abrir espacios para que otros hagan parte de una actividad.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 12 de 20	

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La siguiente es la estructura organizacional del **SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUÉ - SETP IBAGUÉ S.A.S.**, adoptada mediante Acuerdo de Junta Directiva 003 del 21 de junio de 2022.

Figura 5.
Estructura Organizacional



Fuente: Tomado del Manual de funciones del Ente Gestor.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 13 de 20	

MAPA DE PROCESOS DE PROCESOS DEL SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUÉ -SETP IBAGUE-S.A.S

El modelo de operación de la Entidad está compuesto por:

- Tres (3) procesos estratégicos
- cuatro (4) procesos de apoyo
- Tres (3) procesos misionales
- un (1) proceso de evaluación

Figura 6.

Mapa de Procesos del Sistema Estratégico de Transporte Público



Fuente: tomado de página web, *Transmusical*.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 14 de 20	

10. DEFINICIONES

- **Bienestar en las entidades del estado:** Proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.
- **Bienestar social laboral:** Conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.
- **Incentivos:** Programas dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.
- **Clima Laboral:** Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

La responsabilidad inmediata del cumplimiento de los programas estará a cargo de la Dirección Administrativa o de las personas delegadas por esta área.

11. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

1. Plan de Previsión de Recurso Humano

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene su fundamento en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, norma que establece obligaciones de carácter constitucional y legal en materia de gestión del empleo público y administración del talento humano. En particular, dicha disposición determina lo siguiente: “1. 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:

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 15 de 20	

- *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.*
- *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.*
- *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. Programa de Bienestar

El programa de bienestar social se organizará a partir de las necesidades y de las iniciativas de los empleados del SETP como 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.

El programa de bienestar social debe contribuir al logro de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados del SETP, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables y al mejoramiento continuo del SETP.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social y la ética, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia al SETP.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
		Versión: 01	
	Proceso: Gestión Administrativa	Fecha: 19/01/2026	
		Página 16 de 20	

3. Programas de incentivos

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

El Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrá adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño.

4. Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo – SG-SST

Consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en su sitio de trabajo en forma legal e interdisciplinaria.

- El SETP cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo, subprogramas de Medicina preventiva e Higiene industrial en la Matriz de peligros.
- La Profesional Ocupacional se reúne mensualmente como lo dispone la ley, con el fin de analizar, identificar y prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc. Quedando registro en el acta de comité.

5. Clima Laboral

En el SETP, se propenden relaciones laborales sanas y armoniosas, con un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar y coordinar acciones. El desarrollo de esta estrategia se logrará a través de la Evaluación del Clima Laboral, en la cual se consideran los siguientes puntos:

- Identificación y categorización de las percepciones de los empleados del SETP
- Análisis de las percepciones que tienen los empleados del SETP en relación con diferentes variables relevantes del entorno laboral.
- Determinación de las principales diferencias que reportan los empleados respecto de las diversas variables que fueron evaluadas.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 17 de 20	

- Análisis de fortalezas y debilidades relacionadas con las variables que fueron consideradas para su evaluación.
- Establecimiento de hipótesis diagnósticas y sugerencia de estrategias de intervención, tomando como punto de partida las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas.
- Desarrollo de estrategias de crecimiento y mantenimiento para las dimensiones percibidas como positivas.
- Diseño de acciones de intervención específicas para las dimensiones percibidas por los servidores como negativas.

Al finalizar cada año se realizará la evaluación de clima laboral, con el fin de evaluar los puntos mencionados anteriormente.

12. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ÍTEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	REGISTRO	RESPONSABLE
1	Diseño de programas	Al iniciar cada vigencia el Comité de Capacitación, Bienestar Social, estímulos e incentivos determinará las actividades de bienestar social para los funcionarios del SETP acorde a las necesidades y los recursos disponibles. Para el caso del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se realizará de acuerdo a la normatividad vigente con el apoyo de la ARL.	Programa de Bienestar Social Programa de Capacitación de seguridad y salud en el trabajo	Profesional SST
2	Ejecución de los programas	Los diferentes programas se ejecutan en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales, según sea la	Control de asistencia a formación	Director Administrativo

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 18 de 20	

		necesidad o la problemática a resolver.		
--	--	--	--	--

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

A continuación, se detallan las actividades a ejecutar en materia de gestión del talento humano en el Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué S.A.S., en el marco del Plan de Bienestar Social, correspondientes a la vigencia 2026.

Actividad	Descripción
Orientación de servicios al ingreso	Actividad dirigida a los servidores que ingresan a la Entidad, orientada a brindar información sobre afiliaciones al sistema de seguridad social, Caja de Compensación Familiar y el Plan de Bienestar Institucional, con el fin de facilitar su adaptación y conocimiento de los beneficios disponibles.
Feria de la Caja de Compensación Familiar	Jornada institucional en articulación con la Caja de Compensación Familiar, orientada a socializar los beneficios, servicios y programas disponibles para los servidores y sus familias, mediante actividades informativas y lúdicas.
Jornada tributaria para servidores	Espacio de capacitación dirigido a los servidores públicos sobre obligaciones tributarias, normatividad vigente y buenas prácticas fiscales, con el propósito de fortalecer sus conocimientos y cumplimiento legal.
Preparación y acompañamiento pre-pensionados	Actividad de acompañamiento psicosocial dirigida a servidores próximos al retiro por pensión, mediante charlas psicológicas y orientaciones que faciliten la transición a esta nueva etapa de vida.
Reconocimientos institucionales	Acciones orientadas al fortalecimiento del sentido de pertenencia y reconocimiento, que incluyen felicitaciones de cumpleaños mediante tarjetas virtuales y espacios de integración, así como el envío de tarjetas de condolencias en casos de fallecimiento de servidores o familiares.
Fomento de estilos de vida saludables “Cuerpo sano”	Desarrollo de actividades orientadas a promover hábitos de vida saludable, tales como ciclo paseos, desayunos saludables, gimnasia laboral, capacitaciones y actividades recreativas como cardio rumba, contribuyendo al bienestar físico y mental de los servidores.
Salario emocional	Implementación de beneficios no salariales orientados al bienestar y la conciliación laboral y personal, tales como permisos remunerados por cumpleaños, lactancia materna, estudios, matrimonio, graduación, citas médicas, reuniones escolares y compensaciones de tiempo en temporadas especiales como Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.
Política de horarios	Aplicación de medidas de flexibilización laboral que permitan una

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
	Proceso: Gestión Administrativa	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 19 de 20	

flexibles	mejor conciliación entre la vida personal y laboral de los servidores, de acuerdo con las necesidades del servicio y la normatividad vigente.
Jornada continua los viernes	Implementación de jornada laboral continua los días viernes, en el horario de 7:00 a. m. a 3:00 p. m., como medida de bienestar y optimización del tiempo laboral.
Jornadas recreativas y deportivas	Realización de actividades recreativas y deportivas orientadas a fortalecer la integración, el trabajo en equipo y la salud física de los servidores públicos.
Incentivo por uso de bicicleta	Incentivo institucional dirigido a promover medios de transporte sostenibles, consistente en el otorgamiento de medio día libre remunerado por cada treinta (30) veces que el servidor se desplace al trabajo en bicicleta.
Trabajo en casa para personal vulnerable	Implementación de la modalidad de trabajo en casa para servidores en condición de vulnerabilidad, conforme a la normatividad vigente y las necesidades del servicio.
Día de escuchar y crecer juntos	Espacio de diálogo institucional en el que los directivos se reúnen con los servidores para compartir observaciones, directrices e inquietudes, promoviendo el liderazgo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.
Día del Código de Integridad	Jornada institucional orientada a la apropiación y fortalecimiento de los valores y principios del Código de Integridad del servicio público.
Actividades y capacitaciones SG-SST	Ejecución de actividades y capacitaciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, orientadas a la prevención de riesgos laborales y el cuidado integral de la salud de los servidores.
Celebración Folclorito	Actividad cultural orientada a fortalecer la identidad institucional y el reconocimiento de las tradiciones culturales.
Celebración del Día del Niño	Jornada recreativa dirigida a los hijos de los servidores, orientada a promover la integración familiar y el bienestar social.
Celebración Navideña	Actividad institucional de cierre de vigencia orientada a fortalecer el sentido de pertenencia y la integración entre los servidores.
Día de la Mascota	Actividad orientada a promover el bienestar emocional y la integración, reconociendo el vínculo de los servidores con sus mascotas.
Día de la Secretaria	Actividad de reconocimiento dirigida a las secretarías de la Entidad, destacando su labor y aporte institucional.
Día del Deporte	Jornada institucional orientada a fomentar la actividad física, la recreación y los hábitos de vida saludable.
Día del Servidor Público	Actividad de reconocimiento institucional orientada a exaltar la labor, el compromiso y la vocación de servicio de los servidores públicos.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	Plan: Estratégico de Gestión del Talento Humano	Código: PLA-DAD-005	
		Versión: 01	
	Proceso: Gestión Administrativa	Fecha: 19/01/2026	
		Página 20 de 20	

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de aprobación	Descripción del cambio
0.1	27/07/2023	Creación del documento
0.2	19/01/2026	Actualización del documento

14. RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Contratista de la Dirección Administrativa	Director Administrativo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.