	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 1 de 18

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO**

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

**MIPG**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**DIRECTORA GENERAL**


**GLORIA MERCEDES BUITRAGO SALAZAR**

**QUINDIO**

**CIRCASIA QUINDÍO  
2018**


---

Kilómetro 1 Doble Calzada Armenia – Pereira – Intersección La Cabaña  
Línea Gratuita 018000963941  
Teléfonos 7498750 – 7498751 – 7498752 – 7498754 – 7498758 – 74978761- 7498767  
Web: [www.idtq.gov.co](http://www.idtq.gov.co) - Email: [idtq@idtq.gov.co](mailto:idtq@idtq.gov.co)

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 2 de 18

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DIAGNÓSTICO.....	4
2.1. RECOMENDACIONES.....	5
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
4.1. SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
5. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO ..	9
5.1. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO.....	9
6. MARCO LEGAL.....	10
7. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	12
9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACIÓN Y PRE-PENSIONADOS .	12
9.1. POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
9.2. ALCANCE.....	12
9.3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
9.4. PLAN DE CAPACITACIONES.....	15
9.5. PRESUPUESTO.....	16
9.6. PLAN DE RETIRO LABORAL (PREPENSIONADOS).....	17

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 3 de 18

## 1. INTRODUCCIÓN


Enmarcado en el principio de planeación, el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO, desarrolla su estrategia en materia del recurso humano, orientada al mejoramiento continuo institucional, con el fin de elevar la motivación, la productividad y el bienestar del componente humano. Teniendo en cuenta que el cliente interno de nuestra Institución es percibido como “seres integrales” que se desenvuelven en diferentes ámbitos humanos por lo cual es de vital importancia que este plan este orientado a la búsqueda de calidad de vida en general.

Es por eso, que el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, en cumplimiento de la primer dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Decreto 1499 de 2017 tendrá la finalidad de definir los lineamientos a corto, mediano y largo plazo, de planificación, ejecución y control de la estrategia de talento humano orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y su “Plan Estratégico En la Vía Primero la Vida” 2016-2019.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 4 de 18

## 2. DIAGNÓSTICO

### Dimensión de Talento Humano


El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

#### Diagnóstico

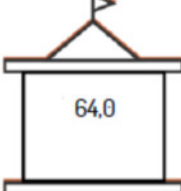
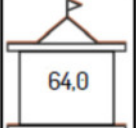
Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano IDTQ				
Política	¿Cuál es el objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué Tengo?
Planeación estratégica del talento humano	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas para el mejoramiento continuo de competencias y calidad de vida de los funcionarios del IDTQ.	Ejecutar planes de acción.  Evaluación de la GETH	Elaborar planes de acción. Diagnosticar la GETH. Disponer de información.	Plan estratégico de talento humano.
Integridad	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y un retiro digno, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.	Plan Institucional de bienestar, capacitación, pre-pensionados.	Estructurando planes de acción para cada necesidad.	Plan Institucional de bienestar, capacitación, pre-pensionados.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 5 de 18

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas tomando como insumo el primer acercamiento con el aplicativo FURAG, y los procesos de autoevaluación de la gestión basada en resultados del Instituto Departamental de tránsito del Quindío:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 64,0	78,5			 64,0		

¿Cómo leer los resultados?

Para efectos del presente informe, los grupos conformados por la metodología aquí expuesta, tanto para las entidades del orden nacional como del orden territorial, se denominarán grupo par.

Dentro de cada grupo par, los resultados numéricos de las entidades se ordenaron y sub-agruparon en quintiles (cinco categorías cada una con el mismo número de entidades, equivalente al 20% del total de entidades).

El quintil es una medida de ubicación que le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3).

Es por eso que surge la necesidad de desarrollar y ejecutar planes o programas orientados a proporcionar espacios, dinámicas en diferentes ámbitos humanos y herramientas de gestión que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y que ayude al desempeño productivo y al desarrollo integral de los mismos.

### 2.1. RECOMENDACIONES

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 18

- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. Estos instrumentos están disponibles en el micrositio de MIPG en la página Web de Función Pública.


### 3. OBJETIVO GENERAL

Soportar la Gestión del Talento Humano del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, en aras de contribuir al mejoramiento de sus bienestar, competencias, habilidades y ambiente de trabajo, en el marco de cumplimiento de su plan estratégico “En la Vía, Primero la Vida” 2016-2019.

#### 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

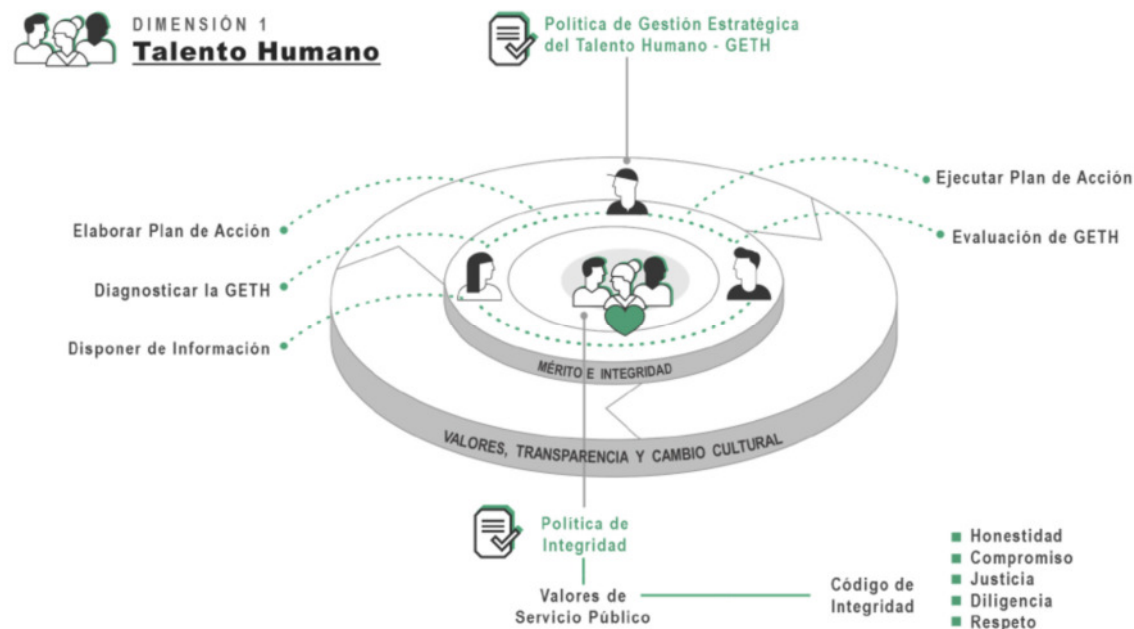
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Instituto.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar la Implementación del Plan Institucional de Capacitación que permita a sus colaboradores desarrollar competencias, destrezas y habilidades tendientes al mejoramiento de su capacidad laboral.
- Liquidar, causar y pagar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores.



	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 7 de 18

#### 4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se representa de la siguiente manera



Como bien lo menciona el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Plan Estratégico de Talento Humano, la Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, 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:


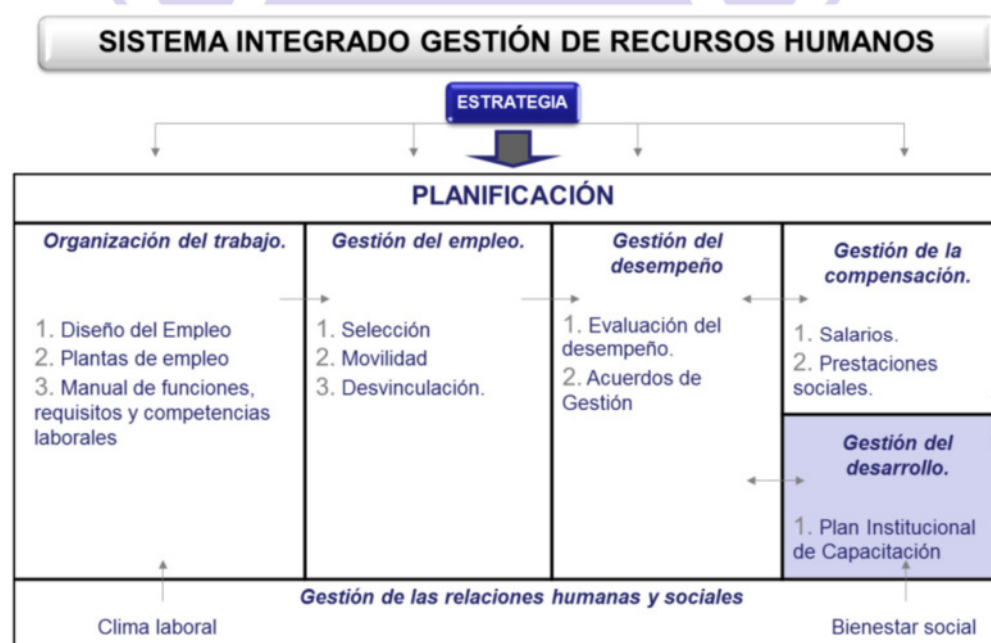
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 8 de 18



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

#### 4.1. 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 se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:






	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 9 de 18

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

## 5. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

### Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

#### MISIÓN DE LA ENTIDAD

Velar por la movilidad en nuestra jurisdicción, mediante la educación, organización, dirección, control del tránsito y registros.

#### VISION DE LA ENTIDAD

Somos una entidad pública que propende por una movilidad segura y eficiente para el mejoramiento y preservación de la vida de los actores viales en nuestra jurisdicción.

### 5.1. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO


#### Misión de Gestión del Talento Humano

Soportar la Gestión del Talento Humano del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, en aras de contribuir al mejoramiento de sus bienestar, competencias, habilidades y ambiente de trabajo, en el marco de cumplimiento de su plan estratégico “En la Vía, Primero la Vida” 2016-2019.

#### Visión Gestión del Talento Humano

Para el año 2019, el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, será una entidad líder en la implementación del nuevo modelo integrado de planeación y gestión MIPG, preocupada por el mejoramiento continuo de la calidad de vida y competencias de sus trabajadores.

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con las necesidades identificadas en el IDTQ. Esto se evidencia en el aplicativo de gestión del Instituto, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:


	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 10 de 18

OBJETIVO ESPECÍFICO	RESPONSABLE
Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Instituto.	Subdirector administrativo/, técnico asistencial talento humano.
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.	Subdirector administrativo.
Apoyar la Implementación del Plan Institucional de Capacitación que permita a sus colaboradores desarrollar competencias, destrezas y habilidades tendientes al mejoramiento de su capacidad laboral.	Director General/subdirector administrativo/, técnico asistencial talento humano.
Liquidar, causar y pagar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Técnico asistencial talento humano/ Técnico presupuesto/ Tesorero.
Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.	Subdirector administrativo/, técnico asistencial talento humano.
Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores.	Director General/subdirector administrativo/, técnico asistencial talento humano/ Asesor Jurídico.

## 6. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar, pre-pensionados, en las entidades del sector público, son:


- Decreto 614 de 1984: por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto de 1567 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo así como la preparación de su vida de pensionado cuando cumpla su tiempo laboral.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 11 de 18

## 7. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, señala que los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema, son los siguientes:

- Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de bienestar. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de .
- Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 12 de 18

## 8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío ha adoptado las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Sistema de Gestión – Indicadores de gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Autoevaluación y seguimiento - MIPG
- Auditorias de gestión, calidad o control interno.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Mapa de riesgos por procesos.
- Plan Anticorrupción.

## 9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACIÓN Y PRE-PENSIONADOS

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano, es por ello que el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío

### 9.1. POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío reconoce al empleado como un ser integral, con necesidades desde distintos ámbitos; sociales, económicos, profesionales, etc. las cuales requieren estar satisfechas para conseguir un rendimiento óptimo laboral en búsqueda de la productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y los usuarios del Instituto, por ello el IDTQ incluye en su planeación estratégica, capacitaciones, programas sociales, ocupacionales y demás actividades que promuevan el mejoramiento de calidad de vida de sus empleados.

### 9.2. ALCANCE

El plan de Bienestar, es aplicable para todos los empleados del Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, excepto el personal contratista.

Dentro del plan de Bienestar Social, se atenderán básicamente los siguientes aspectos:

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 13 de 18

Deportivo: Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia.

Artístico y Cultural: Fomentar espacios artísticos y culturales.

Social: Fomentar espacios para la celebración de fechas especiales y otras actividades sociales que permitan la integración de todos los empleados y buen uso del tiempo libre.

Preventivo: pretende proveer a los funcionarios de tener conocimientos ante situaciones de riesgos físicos, emocionales, personales y estructurales que puedan atentar contra la vida humana y/o poner en riesgo la estabilidad económica, para eso el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO deberá contar con un plan Salud Ocupacional actualizado aprobado.

Capacitación: Capacitación General: Estas capacitaciones estarán coordinadas por el comité de capacitación de Bienestar Social y Estímulos, serán dictadas por personal de la institución y otras entidades externas.

Capacitación Específica: Todo funcionario deberá cumplir con un programa de educación continuada en el área específica de su desempeño, esta capacitación es de acuerdo a su necesidad solicitada. La programación y ejecución de esta capacitación estará a cargo del Subdirector Administrativo quien concertará con el jefe de cada área y el Director General.

Laboral y profesional: Brindar espacios para desarrollarse profesional y laboralmente realizando distintas actividades orientadas a los objetivos institucionales, apoyado desde el Plan de Capacitación de la Institución.

Calidad de vida: Se busca potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan lograr aportes significativos y efectivos en su trabajo.

### 9.3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

#### **Celebración día de la Mujer**


**Lugar:** Instituto Departamental de Tránsito del Quindío

**Fecha:** Marzo 2018.

**Cobertura:** Todo el personal femenino

**Incluye:** Acto social con todos los funcionarios de la institución, detalle o souvenir para las mujeres del instituto, torta y merienda.



	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 14 de 18

**Celebración día del Hombre**

**Lugar:** Instituto Departamental de Tránsito del Quindío

**Fecha:** Marzo 2018.

**Cobertura:** Todo el personal masculino

**Incluye:** Acto social con todos los funcionarios de la institución, detalle o souvenir para los hombres del instituto, torta y merienda.

**Celebración día de la Madre**

**Lugar:** Instituto Departamental de Tránsito del Quindío

**Fecha:** Mayo 2018.

**Cobertura:** Madres Funcionarias del Instituto

**Incluye:** Almuerzo especial y acto social.

**Celebración día del Padre**

**Lugar:** Instituto Departamental de Tránsito del Quindío

**Fecha:** Junio 2018.

**Cobertura:** Madres Funcionarias del Instituto

**Incluye:** Almuerzo especial y acto social.

**Día del servidor publico**

**Lugar:** Actividad externa

**Fecha:** Junio 2018.

**Cobertura:** Madres Funcionarias del Instituto

**Incluye:** Almuerzo especial y acto social.

**Capacitación y Bienestar Social**

**Lugar:** Finca la

**Horario:** 8:00 am – 5:00 pm

**Fecha:** Julio 2018

**Cobertura:** 56 personas promedio

**Incluye:**

- 1 almuerzo por persona
- Taller de crecimiento personal. Sanas Relaciones personales.


**Jornada de Actividades Lúdicas y Recreativas**

**Lugar:** Campo externo por definir

**Fecha:** Septiembre 2018.

**Cobertura:** Funcionarios del Instituto de planta y contratistas.

**Incluye:** Almuerzo especial y recreacionista.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 15 de 18

#### **Celebración día de los Niños**

**Lugar:** Instituto Departamental de Tránsito del Quindío

**Fecha:** Octubre 2018.

**Cobertura:** Hijos de los Funcionarios del Instituto de planta y contratistas.

**Incluye:** Almuerzo especial y recreacionista.

#### **Actividad de Integración**

**Lugar:** Ambiente externo por definir.

**Fecha:** Diciembre 2018.

**Cobertura:** Funcionarios del Instituto de planta y contratistas.

**Incluye:** Actividad de integración que propicie condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios del IDTQ.

### **9.4. PLAN DE CAPACITACIONES**

Para el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío es de significativa importancia el crecimiento continuo de su personal, a nivel social, profesional, y sobre todo en aquellos aspectos que son referentes en la ejecución propia de sus cargos y funciones, por eso involucra dentro de su implementación del MIPG la gestión del conocimiento como un pilar propio que garantice el avance progresivo del capital intelectual de su equipo de trabajo.

<b>Capacitación</b>	<b>Entidad</b>	<b>Fecha</b>	<b>Detalle</b>
Aplicación de la batería psicosocial	Positiva	Junio	Aplicación diagnóstica de la situación psicosocial de la entidad.
Capacitación en inteligencia emocional.	Positiva	Julio	Actividad practica e integrativa sobre el reconocimiento y aceptación de las emociones.
Capacitación trámites.	Personal IDTQ.	Julio	Explicación detallada de los procedimientos necesarios para la realización de los principales trámites del idtq.
Capacitación en accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo.	Positiva	Julio	Se realiza la presentación de los conceptos legales sobre el tema de capacitación, como reportar accidentes e incidentes, como se presenta una enfermedad laboral y reportes de accidentes a la ARL.
Actividad de autocuidado de manos y buenas posturas para el área administrativa	Positiva	Julio	Actividad práctica con el personal de masajes en grupos, socialización de algunas enfermedades y se dan recomendaciones para buena postura.

---

Kilómetro 1 Doble Calzada Armenia – Pereira – Intersección La Cabaña  
Línea Gratuita 018000963941  
Teléfonos 7498750 – 7498751 – 7498752 – 7498754 – 7498758 – 74978761- 7498767  
Web: [www.idtq.gov.co](http://www.idtq.gov.co) - Email: [idtq@idtq.gov.co](mailto:idtq@idtq.gov.co)

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>PÁGINA:</b> 16 de 18

Capacitación de riesgo público	Positiva	Agosto	Charla sobre los diferentes riesgos intra y extra laborales a los que están expuestos los trabajadores por los espacios que los rodean.
Capacitación de autocuidado laboral	Positiva	Septiembre	Presentación de conceptos e importancia del autocuidado y sus principios, creando conciencia que el trabajador debe ser responsable de su propia seguridad.
Capacitación de investigación de accidentes e incidentes de trabajo.	Positiva	Octubre	Charla dirigida al COPASST, jefes de área o encargados del SSST, sobre el proceso de investigación de accidentes de trabajo según los requisitos de la resolución 1401 de 2007.
Capacitación en acoso laboral Ley 1010 de 2006		Noviembre	Se socializa los conceptos legales del acoso laboral, actividad practica de reconocimiento y recomendaciones para manejar o evitar estos casos.

### 9.5. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta el INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO para la implementación del Plan Bienestar Social Vigencia 2018, será:


<b>21020227_1</b>	<b>BIENESTAR SOCIAL PROPIOS</b>	<b>\$ 5.000.000</b>
<b>21020201_1</b>	<b>CAPACITACION PROPIOS</b>	<b>\$ 10.000.000</b>
<b>22030101-1</b>	<b>CAPACITACIÓN PERSONAL DEL SECTOR PROPIOS</b>	<b>\$ 5.200.000</b>

### ESCENARIOS DE TRABAJO

Las actividades del Plan Bienestar Social, se realizarán tanto dentro de la institución, como externamente, de acuerdo a la actividad en caso de falta de espacios físicos.

### EVALUACIÓN

La evaluación de este plan Bienestar Social se realizará teniendo en cuenta el número de actividades realizadas en el año de la vigencia propuesta, lo cual indica que se buscará realizar al menos una de las actividades en el transcurso del año de la vigencia del mismo. Es decir, que el indicador de evaluación será el número de actividades realizadas durante el año.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>CÓDIGO:</b> ES-TH-001
	<b>ENTIDAD:</b> INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO	<b>FECHA:</b> 10/07/2018
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018	<b>VERSIÓN:</b> 01 <b>PÁGINA:</b> 17 de 18

#### 9.6. PLAN DE RETIRO LABORAL (PREPENSIONADOS)

ACTIVIDAD	FECHA	RECURSOS
Solicitar al responsable de nómina y de administración de historias laborales el listado actualizado de servidores que están próximos al retiro laboral.	Vigencia 2018	Recurso Humano papelería
Buscar la información, teniendo en cuenta que los hombres sean mayores de 55 años y las mujeres de 50 años-Elaborar listado.	Vigencia 2018	Recurso Humano PC
Adelantar gestiones con instituciones como el SENA, la ESAP, las universidades, COMFENALCO, personas jurídicas, naturales especializadas en el desarrollo de actividades de desvinculación laboral asistida, solicitar cotizaciones.	Vigencia 2018	Recurso Humano Papelería

#### ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social, para la vigencia 2018, estará orientado a realizar las actividades en los aspectos mencionados anteriormente, que estarán programadas durante el transcurso de la vigencia. Teniendo en cuenta que algunas se realizarán dependiendo de los eventos o situaciones que se puedan presentar, aunque existirán algunas con fechas definidas. Entre estas serán:

Participación en actividades deportivas, días recreativos, actividades artística y culturales en general, talleres de manualidades para los funcionarios, sus hijos, sobrinos y/o personas a cargo, celebración de fechas especiales, preventivas, como jornadas de realización de pausas activas, realización de exámenes médicos, charlas de salud ocupacional, charla en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales, Implementación de la Brigada de emergencias, primeros auxilios, proceso de inducción y re-inducción, acompañamiento a los empleados cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedades o cirugías importantes, reconocimiento de antigüedad a los funcionarios en el aniversario del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO, participación en





**PROCESO:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**CÓDIGO:** ES-TH-001

**ENTIDAD:** INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDIO

**FECHA:** 10/07/2018


**NOMBRE DEL DOCUMENTO:** PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018

**VERSIÓN:** 01

**PÁGINA:** 18 de 18

seminarios y capacitaciones en general, dado lo anterior, la institución podrá delegar a sus funcionarios, asesores, la participación a seminarios en cualquier parte del país: a los funcionarios se les cancelara el valor del seminario y los gastos de desplazamiento, transporte y viáticos correspondientes a la tabla de viáticos establecida y aprobada en la entidad; también planear estrategias para los funcionarios que estén en el proceso de jubilación con el fin de guiarlos en la etapa de adaptación al nuevo estilo de vida; otorgar día libre en la fecha de cumpleaños del empleado.

El presente plan tendrá una vigencia a partir del 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.



*Gloria Mercedes Buitrago Salazar*  
**GLORIA MERCEDES BUITRAGO SALAZAR**  
Directora General

Proyectó: Héctor William Arcila Soto

Elaboró: Julian Humberto Ballén Espinosa