

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
MIPG**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**DIRECTOR GENERAL
JAIRO ALONSO ESCANDON**

**CIRCASIA QUINDÍO
2023**

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

INTRODUCCIÓN

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

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:

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- 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.
-
- El talento humano es el activo más valioso del Instituto Departamental del tránsito del Quindío.
 - Para obtener resultados que respondan a estándares de calidad, se requiere de servidores públicos que ingresen por mérito y desarrollen sus competencias soportados en la integridad.
-
- La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.
 - Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación del Instituto Departamental del tránsito del Quindío.

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío; propende por el mejoramiento del servicio público, el cual está orientado a establecer mejores condiciones para el talento humano, a través del mejoramiento de las actividades y aspectos derivados de los procesos diarios.

Consciente de la importancia del talento humano y por ende de su bienestar, la entidad plantea la continuidad del programa de bienestar integral, contenido en el “PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO”, donde se plantea las estrategias a desarrollar durante la vigencia 2023, con el que se pretende lograr mayor satisfacción de sus servidores públicos.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	7
1.1 OBJETIVO DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	7
1.2 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
1.3 PROGRAMA DE INDUCCIÓN DEL INSTITUTO	7
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	10
1.4 FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.....	10
Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.....	10
DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO	10
2. CAPACITACIÓN.....	11
2.1 DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES Y JUSTIFICACIÓN	11
2.2 ACTIVIDADES MÁS VOTADAS CONFORME A LA ENCUESTA DE BIENESTAR 2020 -2021.....	11
2.2 ACTIVIDADES LÚDICAS Y DEPORTIVAS:.....	12
2.4 ACTIVIDADES FAMILIARES:.....	14
2.5 ACTIVIDADES PARA LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS	14
2.6 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO	14
2.7 ALCANCE	16
2.8 PLAN DE CAPACITACIONES	18
3. BIENESTAR	20
Ruta de la felicidad:.....	21
4. INCENTIVOS.....	22
4.1 METODOLOGÍA	22
4.2 Estrategias:	24
OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:.....	25
REGLAMENTACIÓN:	25
Un día libre por tu cumpleaños:.....	25
El fin de semana más largo:	26
Un día para ti:	¡Error! Marcador no definido.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:.....	27
Tu participación cuenta:.....	27
Promoción en el uso de la Bicicleta como medio de transporte:.....	28
Horario flexible para estudio y para docencia universitaria:.....	28
Práctica de actividad física:	28
Actividades complementarias.	28
Educación Formal: (primaria, secundaria y media superior).....	28
5. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES	29
5.1 COMO OCUPAR LA VACANTE	29
5.2 PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	29
6. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD (PERSONAS CON DISCAPACIDAD, JÓVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS Y GÉNERO	29
7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	30
7.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	30
7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS SST	30
DEFINICIONES.....	31
8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	32
8.1 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	32
9. PROMOCIÓN Y APROPIACIÓN DE LA INTEGRIDAD EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE LOS SERVIDORES ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES COMO CAMPAÑAS O ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INTEGRIDAD.	32
OBJETIVOS.....	33
Objetivo General.....	33
Objetivos Específicos.....	33
CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	34
DEFINICIONES.....	35
10. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	36
10.1 AGENTES DE CAMBIO:.....	36

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

10.2 LIDERAZGO CONSCIENTE:.....	37
11. ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGEP.....	38
12. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA LOS PRE-PENSIONADOS 38	
12.1 PLAN DE RETIRO LABORAL (PREPENSIONADOS).....	38
ACTIVIDADES	39
13. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR OTRAS CAUSALES.....	40
La autoestima del empleado en el momento de la desvinculación	40
Impacto emocional, autoestima, pérdida y duelo	40
Comprender el contexto para lograr una pronta reinserción laboral	40
CÓMO REALIZAR LA DESVINCULACIÓN	41
UNA VEZ REALIZADA LA DESVINCULACIÓN	41
NEGOCIACIÓN EN EL MOMENTO DE LA DESVINCULACIÓN.....	42
CARACTERÍSTICAS DE UNA POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN PROGRAMADA ..	42
MARCO LEGAL	42
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	43
RECOMENDACIONES	44
COSTOS	45
EJECUTOR.....	45
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	46

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Inducción y Reinducción que se presenta por parte del Instituto establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en Función Pública, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, se desarrolla para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; así mismo, forma parte integral del Plan Institucional de Capacitación

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido en la oficina de Bienestar social del Instituto.

1.1 OBJETIVO DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Efectuar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de Inducción y Reinducción del Instituto con el propósito de fortalecer los procedimientos de la dependencia y mejorar continuamente, así como gestión del conocimiento del proceso de Gestión del Talento Humano.

1.2 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío reconoce a su talento humano como la base fundamental para el desarrollo de sus objetivos organizacionales, entendiendo a cada funcionario 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 y gestión del conocimiento adecuada en la institución que responda satisfactoriamente a las necesidades de los grupos de interés y sociedad en general.

1.3 PROGRAMA DE INDUCCIÓN DEL INSTITUTO

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

1. Iniciar su integración al Instituto, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Instituto.
3. Instruirlo acerca de la misión del Instituto y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública del Instituto.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública del Instituto.

1.4 DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN

1.4.1 Este punto será realizado por quien haga sus veces en el cargo del técnico administrativo adscrito a la dirección general en el proceso de apoyo gerencial y gestión de calidad; según resolución DG- 084 de 2018 del manual de funciones

PRESENTACION DE:

Estructura del Instituto

Qué es la Función Pública

Misión y Visión,

Sector Administrativo

Principios y Valores

Estructura-organizacional

Objetivos Institucionales

Sistema Integrado de Gestión

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- 1.4.2 Esté punto será realizado por quien haga sus veces en el cargo
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PRESENTACION DE:

Programa de Bienestar
Plan Institucional de Capacitación
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Evaluación del desempeño
Nómina
Fondo de Empleados

- 1.4.3 Esté punto será realizado por quien haga sus veces en el cargo del Profesional universitario, adscrito a la subdirección administrativa y financiera: proceso– sistemas; según resolución dg- 084 de 2018 del manual de funciones

PRESENTACION DE:

Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras.

- 1.4.4 secretaria, adscrita a la Dirección General, que apoya gestión documental y otras afines de la Dirección, según resolución dg- 084 de 2018 del manual de funciones

PRESENTACION DE:

Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.

Adicionalmente se presentarán los comite conformados en el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío el cual realizara la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, así como régimen salarial y prestacional, entre otras normas.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

1.5 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:

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

1.6 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.

1.7 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 su bienestar, competencias, habilidades y ambiente de trabajo.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Visión Gestión del Talento Humano

Para el año 2023, el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, dará continuidad en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, preocupada por el mejoramiento continuo de la calidad de vida y competencias de sus trabajadores.

2. CAPACITACIÓN

2.1 DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES Y JUSTIFICACIÓN

El Plan estratégico de talento humano es un proceso de la dependencia administrativa y financiera del Instituto, esta información es concebida con base en el análisis del consolidado de encuestas de expectativa sobre Planes de Bienestar del año 2023, lo indicado en la Dimensión de Talento Humano del MIPG y en el “PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO”.

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.

2.2 ACTIVIDADES PROGRAMADAS 2023

ACTIVIDADES
Día del servidor público
incentivos
Cumpleaños de cada empleado
Caminatas
Día de la Mujer
Tradiciones navideñas
Día de la secretaria
Día del Agente de Tránsito

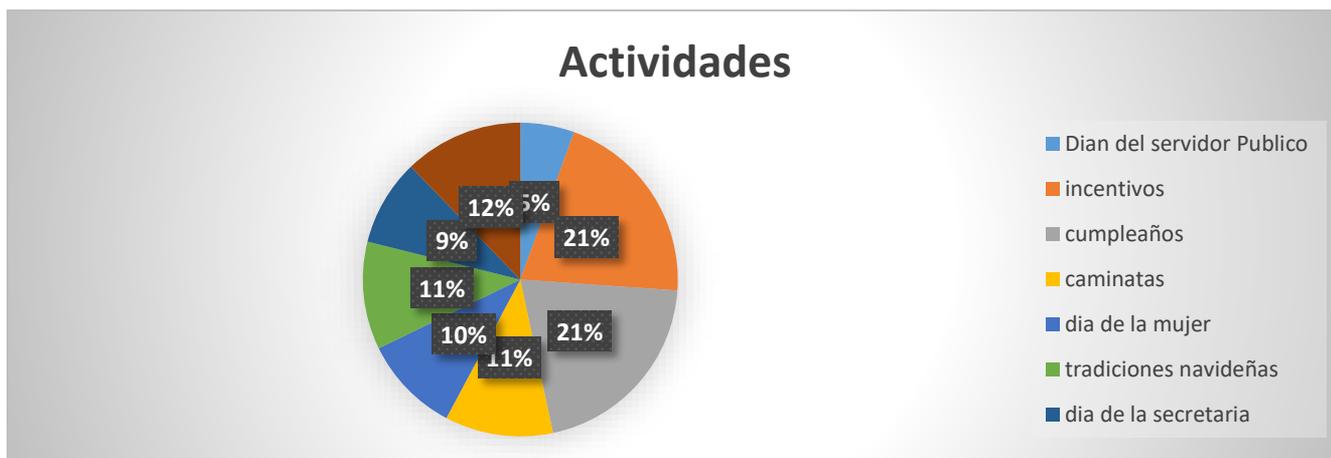
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020



2.2 ACTIVIDADES LÚDICAS Y DEPORTIVAS:

ACTIVIDADES
Caminatas
Gimnasio en oficina
ciclo paseo
rumba terapia
Manualidades

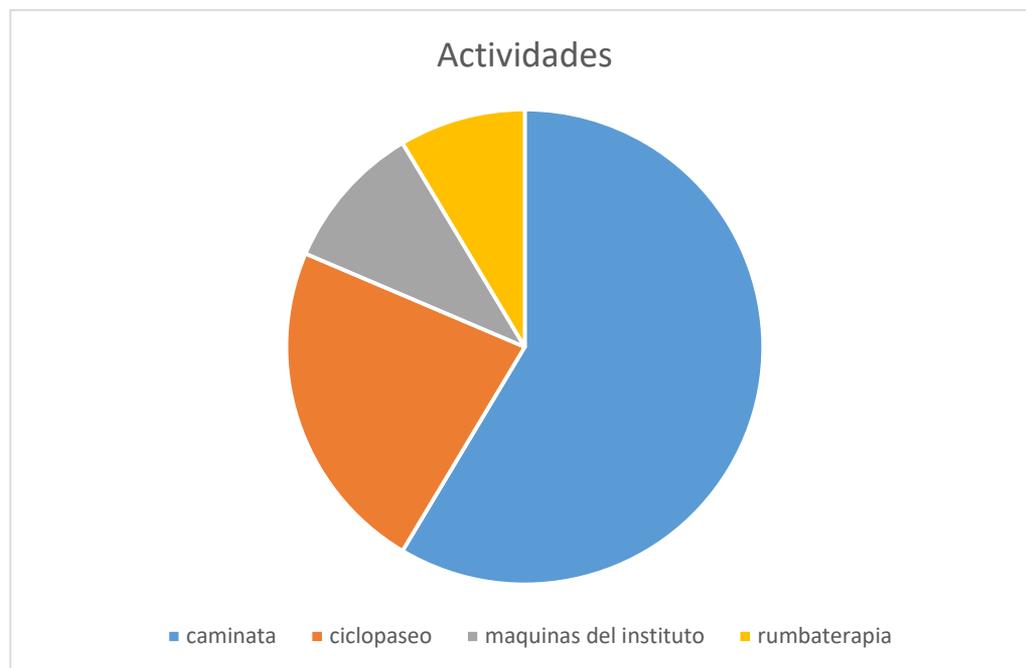
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020



Las actividades Relacionadas de mayor número de votos se harán por gestión bien sea a través del SENA o personal idóneo que tengas las capacidades para la misma dentro del Instituto.

ACTIVIDADES

Etiqueta y Protocolo Empresarial

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

2.4 ACTIVIDADES FAMILIARES:

ACTIVIDADES
Aeróbicos

2.5 ACTIVIDADES PARA LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS

ACTIVIDADES
Mes del niño
Día de Halloween

El instituto Departamental de tránsito del Quindío realizó las encuestas tomando como muestra los 36 son funcionarios de planta del Instituto; los cuales fueron notificados para la elaboración de las encuestas tanto de **ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO** y **ENCUESTA DE PERCEPCIÓN PROGRAMAS TALENTO HUMANO** a través de sus correos institucionales y otras en medio físico.

2.6 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 el instituto 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 el Instituto trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

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.

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

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	Plan Institucional de bienestar, capacitación, pre-pensionados.	Estructurando planes de acción para cada necesidad.	Plan Institucional de bienestar, capacitación, pre-pensionados. cultura y clima organizacional y el análisis y descripción de puestos

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

	posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.			
--	--	--	--	--

Contar con personas que generan sinergias para fortalecer de manera integral los procesos que impactan la gestión.

2.7 ALCANCE

El plan estratégico 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:

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 de seguridad y salud en el trabajo actualizado aprobado.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

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 con 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 la Directora 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.

ACTIVIDAD	FECHA	RECURSOS
Conceder un (1) día hábil de descanso por celebración de cumpleaños.	2023	Recurso Humano
Día de la Mujer	Marzo	Recurso Humano papelería
Día del Hombre	Marzo	Recurso Humano Papelería
Pausas Activas	2023	Recurso Humano
Día del trabajo	Mayo	Recurso Humano Papelería
Día de la madre	Mayo	Recurso Humano Papelería
Actividades deportivas, lúdicas y/o recreativas	Mayo	Recurso Humano - Presupuesto
Día del Padre	Junio	Recurso Humano Papelería
Día del Servidor Público	Junio	Recurso Humano Papelería

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Fiesta para los niños	Octubre	Recurso Humano, Presupuesto
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.	Noviembre, Diciembre	Recurso Humano, Presupuesto
Realización de exámenes médicos	2024	Recurso Humano, Presupuesto
Inducción y Re inducción	2023	Recurso Humano
Presentación Avances en sst	2023	Dirección General

2.8 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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

ACTIVIDAD	ENTIDAD	DIRIGIDO A:
Propiciar y apoyar la asistencia de los funcionarios a las diferentes capacitaciones programadas, con el fin de ofrecer actualización en los temas inherentes a su cargo.	ESAP FUNCION PUBLICA ENTRE OTRAS	Personal en General
Capacitar en los procedimientos en temas presupuestales y lo relacionado con el cobro persuasivo y coactivo; para garantizar la efectividad de los procesos de cobro.	ENTIDADES DE APOYO	Personal en general
Capacitación en normas actualizadas en el sector de tránsito y transporte, así mismo en normas de calidad e implementación de MIPG.	ENTIDADES DE APOYO	Personal en General
Se propenderá por capacitar y formar a los empleados públicos para que se oriente al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores, y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.	ENTIDADES DE APOYO	Personal en General
Se hará la gestión para capacitar a los agentes de tránsito para hacer el curso de bilingüismo	ENTIDADES DE APOYO	Agentes de tránsito

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Sensibilización vial de Accidente de tránsito	ENTIDADES DE APOYO	Agentes de tránsito
Cultura Vial; Conducción segura	ENTIDADES DE APOYO	Personal en General
Responsabilidad vial Protocolo de atención de operativos en la vía Protocolo de instalación de control en vía	ENTIDADES DE APOYO	Personal en General
Conducción segura;(técnicas de conducción segura eficiente y racional) Curso teórico practico de manejo defensivo	ENTIDADES DE APOYO	Personal en General
Manejo y atención a víctimas Responsabilidad en accidentes de tránsito Responsabilidad vial (accidentología vial e implicaciones legales en accidentes de tránsito; implicaciones legales en accidentes de tránsito) Actualización en la Normatividad vial	ENTIDADES DE APOYO	Agentes de tránsito

3. BIENESTAR

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 continuarán proporcionando programas y actividades de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

- Resultados Promoción y Prevención de la Salud (Bienestar):
- manejo de estrés
- máquinas para hacer ejercicio
- meditación y manejo de estrés
- pausas activas
- programa de salud visual y salud oral
- salidas que promuevan trabajo en equipo
- taller de encuentro consigo mismo

3.1 RUTA DE LA FELICIDAD:

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta en MIPG es abordada a través de las siguientes subrutas: entorno físico, equilibrio de vida, salario emocional e innovación con pasión, así las cosas, pretendemos con este plan plantear estrategias en cada una, como lo son:

Entorno Físico: Es una ruta para mejorar el entorno físico del trabajo, para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de salud y seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.

Equilibrio de vida y salario emocional: Este tipo de beneficios permiten al servidor público realizar actividades de índole personal en los días que se conceden por motivo del salario emocional, el cual bien no es un beneficio monetario, es un mecanismo que permite al Instituto motivar al empleado, para poder tener la atención y la motivación necesaria; de esta forma el trabajador percibe que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempo para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional o inclusive para actividades de ocio.

Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios, sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

El salario emocional es una motivación vital para el desarrollo de las competencias laborales dentro del Instituto; puesto que el servidor puede percibir que es tenido en cuenta para obtener un beneficio o incentivo que sea de tipo personal o familiar.

Igualmente, el Instituto debe hacer un reconocimiento a los funcionarios que hacen un esfuerzo adicional a sus tareas diarias para participar e integrar los diferentes comités o comisiones que disposición legal deben estar establecidos y operando en el Instituto.

4. INCENTIVOS

4.1 METODOLOGÍA

Para la construcción de este plan estratégico de talento humano se aplicaron diferentes metodologías; mediante el cual se recopila la información cada año referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto a la elaboración del Plan.

ACTIVIDADES	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	FECHA
Cumpleaños de cada empleado	Mediante correo institucional. Detalle para exaltar al funcionario.	Todos los días del año
Promoción del uso de la Bicicleta	Cultural, Deportivo	Todos los días del año
Gimnasio	Deportivo recreativo	Todos los días del año
Día de la mujer	Detalle conmemorativo para exaltar fechas especiales	8 de Marzo

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Día del hombre	Detalle conmemorativo para exaltar fechas especiales	19 de Marzo
Día del Agente de Tránsito	Conmemorativa de fechas especiales.	19 de Abril
Día de la secretaria	Detalle conmemorativo para exaltar fechas especiales	26 de Abril
Día del Servidor público	Detalle conmemorativo para exaltar fechas especiales	27 de Junio
Promoción de programas de Vivienda	Feria de Vivienda	Días de feria
Mes del niño	Recreativo y conmemoración de fechas especiales.	Mes de Octubre
Incentivos	Programa de incentivos - cultural y conmemorativa de fechas especiales	Hasta 30 de Diciembre
Caminatas	Cultural, recreativo	Mínimo 2 veces al año
Tradiciones Navideñas	Cultural – Decoración de los Pisos del IDTQ	Mes de Diciembre

Para complementar las actividades antes mencionadas,; se harán las siguientes intervenciones:

- Pausas activas virtuales y presenciales
- Rumba terapias virtuales y presenciales
- Fortalecimiento funcional por medio de plataformas tecnológicas.

4.2 SISTEMA DE INCENTIVOS

Definición de Sistema de incentivos Son políticas y mecanismos creados en el Ministerio de Educación Nacional en desarrollo de los Decretos 1567 de 1998, 1572 de 1998 y 1227 de 2005, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales, a través de la definición y ejecución del Plan Anual de Incentivos.

4.3 BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Gozaran de los beneficios quienes cumplan los siguientes requisitos:

1. Todos los servidores de carrera administrativa son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.
2. Todos los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente.
3. Los servidores de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
4. Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la institución.

4.4 Estrategias:

El plan de equilibrio de vida y salario emocional se asigna a cada servidor de la entidad, a continuación, se ilustran para la vigencia del plan estratégico, bajo las siguientes modalidades:

BENEFICIO Y/O INCENTIVO	PERIODICIDAD
• Un día libre por tu cumpleaños	(1 día al año)
• El fin de semana más largo	(1 día al año)

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:

• Tu participación cuenta (Comités)	(1 día al año)
• Promoción en el uso de la Bicicleta como medio de transporte	(medio día remunerado por cada 20 veces que se verifique la asistencia en bicicleta al IDTQ) Este beneficio se sujetará a lo señalado en el artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, circular externa 11 de 2017.
• Horario flexible para estudio y docencia universitaria:	Se concederá en los términos del Decreto 648 del 19 de abril de 2017
• Práctica de actividad física:	4 horas a la semana en el horario laboral que se tenga en la actualidad.

REGLAMENTACIÓN:

Un día libre por tu cumpleaños:

Este beneficio o incentivo se concederá en el mes que el funcionario cumple años el cual se realiza previa solicitud escrita y dirigida ante la Dirección o Subdirección del Instituto; la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato y radicada con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha hacer uso de este.

NOTA: Este beneficio se otorga durante toda la vigencia que se encuentre el plan estratégico de talento Humano.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Sí la fecha del cumpleaños coincide con una comisión fuera del Instituto, se podrá disfrutar del beneficio dentro de los (10) días siguientes a la terminación de la comisión, previa solicitud escrita dirigida ante la Dirección o Subdirección del Instituto.

El fin de semana más largo:

Este beneficio o incentivo se concederá cuando el servidor es calificado en nivel sobresaliente cuando el resultado de su evaluación del desempeño individual es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de ciento diez (110) puntos en la escala de valoración. Por este motivo, los incentivos son personales e intransferibles; no es acumulable con las vacaciones, ni semana santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado, ni se podrá hacer uso del mismo entre el 15 de diciembre al 15 de enero de la vigencia del plan estratégico, toda vez que para esta época se hace cierre de año fiscal, siendo necesario elaborar y presentar informes los cuales hacen indispensable la participación de todos los funcionarios.

Tampoco se otorgará en el fin de semana que coincida con un festivo, antes o después del mismo, y no es negociable para otro momento del año; tampoco se puede acumular o disfrutar con el “**día de tu cumpleaños**”, ni con “**un día para ti**”.

Para hacer uso de este incentivo, el funcionario deberá elevar solicitud escrita ante la Dirección o Subdirección del Instituto; con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha hacer uso de este.

NOTA: Teniendo en cuenta los horarios de los agentes de Tránsito los cuales laboran en turnos atípicos debido a la naturaleza de su función, los mismos podrán hacer uso de dichos incentivos de salario emocional de la siguiente manera:

1. Día de cumpleaños: Por tema de turnos pueden sacar este incentivo en otra época del año.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:

Tu participación cuenta:

Este beneficio o incentivo está dirigido únicamente a los funcionarios que integren o hagan parte de comités conformados en el Instituto; incluyendo los siguientes:

Comité de convivencia Laboral COCOLA

Comité de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST

Brigada de Emergencia.

Este beneficio o incentivo no es acumulable con las vacaciones, ni en días remunerados, ni con el día de tu cumpleaños, un día para ti o fin de semana más largo; Para acceder este beneficio deberá acreditarse que el funcionario, en calidad de integrante principal o suplente, asistió al (80%) por ciento de las reuniones (ordinarias o extraordinarias) de uno de los anteriores comités.

Se deberá acreditar la asistencia al (80%) por ciento de las reuniones (ordinarias o extraordinarias) del respectivo comité.

El funcionario deberá elevar solicitud escrita ante la Dirección o Subdirección del Instituto la cual deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato y deberá ser radicado con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha hacer uso del mismo, aportando constancia de haber asistido al (80%) de las reuniones.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Promoción en el uso de la Bicicleta como medio de transporte:

“Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”.

Horario flexible para estudio y para docencia universitaria:

Este beneficio se sujetará a lo señalado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”, y las normas que lo adicionen o modifiquen. En todo caso, cada solicitud será evaluada de manera particular, y deberá sujetarse a lo indicado en las normas antes indicadas.

Práctica de actividad física:

Este beneficio aplica únicamente para quienes deseen acceder al uso de las maquinas ubicadas en las instalaciones del Instituto y consiste en conceder permiso al funcionario (a) hasta de 4 horas a la semana en el horario laboral que se tenga en la actualidad, Debiendo aportar constancia mensual del uso de las maquinas.

Actividades complementarias.

El instituto ejecutará en la medida que cuente la logística y con recursos financieros y humanos para desarrollar cada una de estas actividades:

- Sala de descanso. (comedor institucional el cual se utiliza para los funcionarios que en horario del medio día permanecen dentro de la administración municipal)
- Actividades enunciadas en el área de protección y servicios sociales.

Educación Formal: (primaria, secundaria y media superior)

La educación formal alude al proceso integral que comienza con la educación inicial o educación primaria, pasa por la educación secundaria y llega hasta la educación superior.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

5. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES

El personal de planta del Instituto Departamental de tránsito del Quindío es de 38 personas.

5.1 COMO OCUPAR LA VACANTE

1. Por medio de concurso
2. Ley 909 de 2004; Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

5.2 PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Para determinar la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal necesario en la entidad, y en vista que en el 2020 no se tiene estimado presupuesto adicional para los costos que genera la vinculación de nuevos servidores a la planta de empleos del IDTQ, se tiene proyectado adelantar acciones para realizar un estudio técnico, por medio del cual se establezca la viabilidad presupuestal para asumir todos los costos estimados del personal derivados de dicho estudio y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

6. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD (PERSONAS CON DISCAPACIDAD, JÓVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS Y GÉNERO)

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío tiene un programa incluyente; así como en el porcentaje de participación de la mujer en los cargos de nivel directivo.

El Instituto avanzó en el ingreso de personas jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Al cerrar el 2020 el Instituto logró consolidar en el plan estratégico el proceso de contratación diverso e incluyente.

El Instituto en la actualidad no cuenta con personal con movilidad reducida; de igual manera se encuentra en las condiciones tanto de infraestructura para la inclusión del personal con movilidad reducida.

El Instituto se rige bajo el decreto 455 de 2020, por medio del cual se busca garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo.

Adicionalmente con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Ministerio del Trabajo, se llevó a cabo el lanzamiento de la herramienta Equipares Público cuyo objetivo es identificar y superar las brechas de género en las entidades.

Sin duda este año el Instituto se proyecta para ser uno de los mejores en cuanto a la diversidad e inclusión en el empleo público, el próximo año el trabajo del Instituto se seguirá enfocando en seguir promoviendo la diversidad y la inclusión.

7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El objetivo General de Instituto es Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS SST

Los objetivos específicos de SST están alineados a la política del Sistema Integrado de Gestión.

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST.
- Capacitar al personal del Instituto en temas de SST, de acuerdo a los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos como trabajadores.
- Evaluar cumplimiento de requisitos SST (Dec 1072/15, Resolución 1111 de 2017)
- Cumplir y ejecutar el plan de trabajo de SST, asociado a cumplimiento MIPG.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.
- Realizar seguimiento al estado de salud de la población trabajadora.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes incidentes, de acuerdo al numero de eventos ocurridos.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral del instituto.
- ALCANCE El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el personal del Instituto.

DEFINICIONES

(AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política [Capitulo 6 Decreto 1072 de 2015].

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]. ALTA

DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa [Capitulo 6 Decreto 1072 de 2015].

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]: Planificar: Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de este plan Estratégico de talento Humano 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 de este. Es decir, que el indicador de evaluación será el número de actividades realizadas durante el año.

8.1 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. PROMOCIÓN Y APROPIACIÓN DE LA INTEGRIDAD EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE LOS SERVIDORES ESTRATEGIA EN EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES COMO CAMPAÑAS O ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA INTEGRIDAD.

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, en una serie de esfuerzos que se vienen adelantando para cumplir con los requerimientos y recomendaciones; se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión de ética para impulsar una

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

política de integridad con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todo el Instituto.

partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta en el Instituto, continuando con una revisión de buenas prácticas a los funcionarios, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación en el Instituto para elegir cinco (5) valores.

Es así como se concluye con la elaboración de las estrategias el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar estrategias y acciones que le permitan al Instituto fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los usuarios

Objetivos Específicos

- Fomentar entre los colaboradores del Instituto una cultura de integridad basada en la legalidad.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.
- Promover el desarrollo de estrategias que permitan mejorar la confianza en el Instituto.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Ética o Ideario Ético, ahora llamado Código de Integridad, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público.

Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

El MIPG facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad, y establece como uno de los principios “Integridad y Confianza”.

El Instituto Departamental de Tránsito del Quindío define como principal criterio de actuación el desarrollo de siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta el Instituto; todas las personas que laboran en el IDTQ, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, garantizando los derechos y a responder las necesidades de los usuarios.

El Instituto adoptó como referente “tipo” o “referente” de conducta, el cual consta de siete valores: empatía, servicio, respeto, trabajo en equipo, responsabilidad, solidaridad y equidad. Así mismo, para todo el territorio nacional se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual consta cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Desde la expedición de estas normativas y a medida que se ha venido consolidando la cultura ética, de integridad y buen servicio en el Instituto, también se ha consolidado y reconocido al grupo de funcionarios como los garantes del fortalecimiento al interior de cada una de las dependencias del Instituto.

Los Gestores de Integridad son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento del Instituto, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias. Es de resaltar el compromiso y sentido de pertenencia de los Servidores

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Públicos que de manera voluntaria aceptan esta gran responsabilidad y ponen su empeño en la construcción de ésta cultura de integridad que a la vez permite el enaltecimiento del servicio público.

Dicho esto, y sumado a la importancia que representan los Gestores en el Instituto, se fortalece en comité de convivencia laboral; de este presente comité se realiza el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad del Instituto.

DEFINICIONES

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

Código de integridad / Código de ética: código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad .

Confianza Institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa .

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien.

10. CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen muchas y muy variadas definiciones sobre lo que es el clima organizacional de una empresa. Quizás la más sencilla y clarificadora es la que nos proporciona uno de los mayores especialistas en este campo, cuando define el clima laboral (o clima organizacional) como *“La colección y el patrón de funcionamiento de los factores del entorno organizacional que generan motivación”*

De acuerdo con esta definición, el objetivo final que se busca con el clima organizacional es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sienten más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales. Conocer las causas subyacentes de la motivación es muy importante, porque nos permitirá actuar sobre ellas para aumentar la motivación de las personas. Y el motivo por el cuál a cualquier empresa debería interesarle que las personas estén motivadas es muy simple: todos los estudios certifican la fuerte relación existente entre la motivación de los empleados y los resultados de la empresa.

10.1 AGENTES DE CAMBIO:

ITEM	DESCRIPCION
1.	PROYECCION PARA AGENTES DE CAMBIO Sesión teórica práctica, presente y virtual; Enfocada en la proyección y formación de aquellas personas que se muestran como proponentes positivos en cada dependencia y que prestan atención al presente para tomar acciones futuras; son personas que se encuentran motivadas y desarrollan determinadas acciones que contribuyen de manera positiva con nuestro entorno. Que pueden llegar a

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

	dejar la huella que necesita el instituto en estos momentos.
--	--

10.2 LIDERAZGO CONSCIENTE:

ITEM	DESCRIPCION	CANTIDAD DE SESIONES A DESARROLLAR
2.	LIDERAZGO CONSCIENTE. Sesión teórico practica, virtual; Enfocada en inspirar y motivar a todos los participantes a generar una consciencia absoluta en la necesidad que de manera urgente se tiene en la renovación de liderazgos establecidos y los cuales pueden tener una mejora en su adaptación. Solo si todos se comunican con un lenguaje consciente y de corazón valorado se logrará una transformación potente.	Las que sean necesarias

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

11. ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGEP

El Instituto Departamental de tránsito del Quindío bajo la Subdirección del área Administrativa y financiera realiza el proceso de actualización de la información al sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública del Instituto.

Este proceso es validado por el Área de talento Humano al personal de Planta del Instituto.

El proceso de validación de los contratistas es realizado en el área de Jurídica y contratación para la celebración de sus respectivos contratos.

12. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA LOS PRE-PENSIONADOS

12.1 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 2023	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 2023	Recurso Humano PC
Adelantar gestiones con instituciones como el SENA, la ESAP, las universidades, COMFENALCO, personas jurídicas, naturales	Vigencia 2023	Recurso Humano Papelería

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

especializadas en el desarrollo de actividades de desvinculación laboral asistida, solicitar cotizaciones.		
--	--	--

ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social, para la vigencia 2023, 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, celebración de fechas especiales, preventivas, como jornadas de realización de pausas activas, 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 reinducción, 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 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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

13. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR OTRAS CAUSALES

La autoestima del empleado en el momento de la desvinculación

- a- Noción de autoestima El autoconcepto y la autoestima regulan los comportamientos, son objeto de aprendizaje por parte del sujeto, se modifican con el desarrollo y la experiencia, están al servicio de la elaboración de proyectos de vida, así como para poder encontrarse con uno mismo.

Impacto emocional, autoestima, pérdida y duelo

- b- Muchas son las actividades que mediatizan la relación de los colaboradores con la sociedad, una de ellas es el trabajo. Así como el colaborador se siente tratado en el trabajo, puede sentir que lo trata la sociedad. De ese modo, la desocupación vulnera los lazos de contingencia que las personas tienen, a través del trabajo, con la sociedad. El ser humano requiere trabajar no sólo para resolver las necesidades apremiantes de la vida, sino que necesita hacerlo en un nivel en consonancia con sus propios límites, intereses y capacidades internas.

Es para el IDTQ establecer parámetros para el colaborador que experimenta la pérdida o interrupción del trabajo ya que esto le produce a la persona afectada frustraciones y consecuencias altamente negativas, dependiendo de su posición social, edad, sexo, situación familiar, etcétera.

La pérdida no anticipada, involuntaria, del trabajo caracteriza un evento de la vida, negativo con la potencialidad de ser, disruptivo en las actividades individuales usuales, y causa un considerable desajuste de la conducta individual. El cambio repentino producido por esta pérdida adquiere una tonalidad negativa al afectar (por lo repentino e impredecible) la posibilidad de asimilación a los esquemas familiares y estables con que se enfrenta la vida.

Produce la ruptura del equilibrio brindado por la posibilidad de predecir el futuro y ubicarse así ante él.

Comprender el contexto para lograr una pronta reinserción laboral

- c- Luego del shock inicial al que empuja la pérdida de un trabajo, que confunde y desestructura -y más aún cuando el período de desempleo se prolonga-, se incrementa en el individuo una impresión de fracaso y la experiencia de sentimientos diversos de pena, dolor, que acentúan el cuadro depresivo. Las dificultades de un proceso de búsqueda son parte de la realidad por la falta de fuentes

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

de trabajo, a la que se suman las exigencias de nuevas tecnologías, metodología y comportamientos que hoy son requeridos para cualquier puesto de trabajo.

CÓMO REALIZAR LA DESVINCULACIÓN

1) Decir la verdad Los motivos deben estar claramente expuestos. No se deberá andar con rodeos ni buscar excusas o falsas explicaciones sobre la decisión.

2) No discutir ni debatir Si la decisión de desvinculación está tomada, lo mejor es comunicarla lo más rápidamente posible, sin entrar en disquisiciones que no aportarán nada a ninguna de las partes. Si la decisión está tomada, tampoco deben dejarse “puertas abiertas” que generen falsas expectativas en el empleado despedido.

3) Manejar los afectos Si bien la decisión es traumática tanto para el que la comunica como para el que recibe la noticia, es evidente que el despedido lleva la peor parte. Es importante que no se reprima la expresión de dolor del empleado desvinculado, y que al mismo tiempo se lo ayude brindándole un espacio de contención y escucha. Decirle al despedido “esto también es difícil para mí” no ayuda en la comunicación de la decisión.

4) Comprometerse con la decisión Es importante no disociarse con la decisión, expresando que uno está en desacuerdo con la misma. El que comunica el despido debe tomar la decisión como propia y transmitirla de manera clara. No es correcto decir que uno es el que transmite la decisión de otra persona, aunque esto sea realmente cierto. El empleado despedido puede sentir que, en realidad, no tiene con quién hablar.

UNA VEZ REALIZADA LA DESVINCULACIÓN

Para manejar el despido de la manera menos traumática posible, se pueden utilizar diversas técnicas. Una de ellas los llamados programas de desvinculación asistida por la empresa. El IDTQ reducir su fuerza de trabajo, otra de las opciones que elige son los programas de retiro voluntario. Los planes están pensados para apuntar a que determinados empleados tomen el beneficio y otros no, de manera que el Instituto logra desvincular a los empleados que ya no se consideran útiles y conservar a los que le parecen valiosos.

Los empleados que toman el retiro pueden hacerse de un pequeño capital (mayor al de una indemnización por despido) para iniciar su propio emprendimiento. Los aspectos que deberán tratarse en cualquier plan, de sumo interés para el colaborador, son a modo descriptivo los siguientes:

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

información sobre planes de pensión, seguro de vida, seguros de salud, información sobre temas financieros cuando se entregan sumas de dinero importantes que el trabajador no está habituado a poseer.

En esta fase también es importante el asesoramiento del Instituto para iniciar su propio emprendimiento. El despido es una situación difícil que hay que manejar de manera profesional. No es conveniente para quien lo comunica identificarse con la persona que está siendo desvinculada, pero sí manejar los criterios de manera clara y concreta.

NEGOCIACIÓN EN EL MOMENTO DE LA DESVINCULACIÓN

Cabe destacar que en esta situación particular es el Instituto el que posee toda la información, dado que es él quien ha tomado la decisión (por diversas causas) de la desvinculación. Por eso cuando se le informa al empleado, debe el empleador tener una actitud pasiva, pero firme, en la comunicación de la decisión. La implementación de políticas de egreso puede ser un elemento beneficioso para ambas partes, las cuales deben estar convencidas de encontrar ventaja en la decisión final.

CARACTERÍSTICAS DE UNA POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN PROGRAMADA

La desvinculación es una acción de carácter administrativo, que se aplica a trabajadores desvinculados en tiempo y forma determinados. Está destinada a desbloquear situaciones de estancamiento laboral, eliminando el costo que significa postergarlas una y otra vez. Procura un cierto consenso de los actores organizativos, disminuyendo posibles deterioros del clima laboral y de la productividad.

Constituye parte natural de las políticas generales sobre recursos humanos del Instituto.

Debe ser transparente y asegurar su difusión a la totalidad de los miembros del Instituto. Debe involucrar activamente a la dirección superior del Instituto.

Debe evitar la descapitalización de los recursos humanos, considerando el interés del Instituto.

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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- 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.

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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- **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.
- **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.

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
- 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.

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

COSTOS

En cuanto a los recursos que se asignen al programa de bienestar social laboral, los mismos cuentan con respaldo legal, en este caso lo indicado en el Decreto 1567 de 1998, en los artículos 37 y 38 señala lo siguiente:

“Artículo 37º.- Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.”

“Artículo 38º.- Prohibiciones. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional de los empleados.”

Por lo anterior, en el presupuesto del Instituto se deberán apropiar los recursos necesarios tendientes a garantizar y ejecutar el plan de bienestar social.

EJECUTOR

El ejecutor del presente programa será el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío través de la Subdirección Administrativa y Financiera - (Área del Talento Humano - Bienestar Social).

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO
COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03
02/01/2023

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente el Programa de Bienestar Social e Incentivos Instituto Departamental de Tránsito del Quindío, se le hará seguimiento y evaluación mediante la medición del impacto y el grado de percepción del mismo a través de la encuesta de satisfacción, o a través de otro mecanismo idóneo que logre consolidar un informe que mida de manera objetiva las actividades ejecutadas en el plan de bienestar social.

El presente Plan de Bienestar fue socializado en reunión de Comisión de Personal y Comité Operativo, presentado ante el Instituto y aprobado en sesión del mismo día, como consta en el acta del día.

El presente plan tendrá una vigencia a partir del 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.



JAIRO ALONSO ESCANDON
Director General



GLORIA ELCY RODAS JARAMILLO
Subdirectora Administrativa y Financiera



JULIÁN HUMBERTO BALLEEN
Técnico administrativo adscrito
a la dirección general en el proceso
de apoyo gerencial y gestión de calidad