

**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  
URIEL ENOC ORTIZ DIAZ**

**CIRCASIA QUINDÍO  
2025**

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

### TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	5
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..	5
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO .....	6
5. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	6
5.1. OBJETIVO DE LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN.....	6
5.2. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	6
5.3. PROGRAMA DE INDUCCIÓN DEL INSTITUTO .....	6
5.4. DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN .....	7
5.4.1. PRESENTACION DE:.....	7
5.4.2. PRESENTACION DE:.....	7
5.4.3 PRESENTACION DE:.....	7
5.4.4 PRESENTACION DE:.....	8
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	8
7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO IDTQ.....	9
8. ALCANCE.....	10
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.....	10
9.1. OBJETIVOS.....	10
9.1.1. OBJETIVO GENERAL .....	10
9.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
9.2. CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	11
9.3. DEFINICIONES.....	12
10. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
10.1 AGENTES DE CAMBIO:.....	13
10.2 LIDERAZGO CONSCIENTE: .....	13
11. ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGEP.....	13
12. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA LOS PRE-PENSIONADOS .....	13

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

12.1 PLAN DE RETIRO LABORAL (PREPENSIONADOS).....	13
13. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR OTRAS CAUSALES.....	14
13.1. CÓMO REALIZAR LA DESVINCULACIÓN.....	14
13.2. UNA VEZ REALIZADA LA DESVINCULACIÓN .....	15
13.3. NEGOCIACIÓN EN EL MOMENTO DE LA DESVINCULACIÓN.....	15
13.4. CARACTERÍSTICAS DE UNA POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN PROGRAMADA.....	16
14. RECOMENDACIONES.....	16
15. COSTOS .....	16
16. EJECUTOR .....	17
17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	17

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

### 1. 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, 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, Incluyendo 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:

- 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 provisión de empleos, 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** es por esto que 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 y así se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades y educación.

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

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 del bienestar, la entidad plantea la continuidad del programa de bienestar integral, contenido en el **“PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO”**, donde se planifican las actividades a desarrollar durante la vigencia 2025, con el que se pretende lograr mayor satisfacción de sus servidores públicos.

## 2. OBJETIVOS

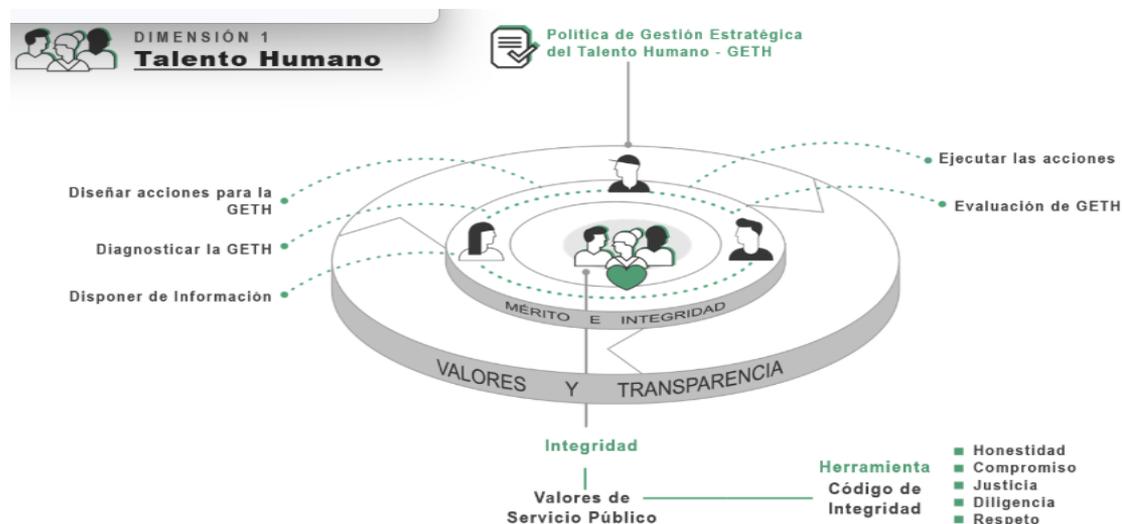
### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar y evaluar la gestión del talento humano con el fin de promover las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida del personal del Instituto Departamental de Transito del Quindío.

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

La Planeación Estratégica o Modelo de Gestión del Recurso Humano, es un método de adecuación de la destreza institucional hacia las personas. El éxito de esto, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

En este sentido, los procesos conllevan a un conjunto de destrezas y ejercicios que asisten al cumplimiento de las metas organizacionales a través de la vinculación y retención del personal idóneo, con la dirección del nivel estratégico de la entidad y relacionado con la planeación colectiva. Este proyecto involucra la penuria de coordinar las diferentes funciones relacionadas con Talento Humano de la mano con los objetivos institucionales. Por consiguiente, y teniendo en cuenta los lineamientos establecidos, el modelo de gestión consta de lo siguiente:



# **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO**

**NIT. 890.001.536-1**

## **COMUNICACIONES GENERALES**

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

### **4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

#### **4.1. 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.

#### **4.2. OBJETIVO DE LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN.**

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.

#### **4.3. 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.

#### **4.4. 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.

El instituto tendrá como eje principal los siguientes pasos para una adecuada inducción:

- Iniciar su integración al Instituto, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Instituto.
- Instruirlo acerca de la misión del Instituto y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública del Instituto.

# **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO**

**NIT. 890.001.536-1**

## **COMUNICACIONES GENERALES**

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública del Instituto.

### **4.5. DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN**

#### **4.5.1. 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

Esté 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

#### **4.5.2. PRESENTACION DE:**

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

Esté será realizado por quien haga sus veces en el cargo de SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

#### **4.5.3. PRESENTACION DE:**

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

Esté 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

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

### 4.5.4. PRESENTACION DE:

- Proceso de archivo.
- Sistema de Gestión Documental.
- Adicionalmente se presentarán los comités conformados en el **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO** el cual realizará la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, así como régimen salarial y prestacional, entre otras normas.

Este será realizado por la 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

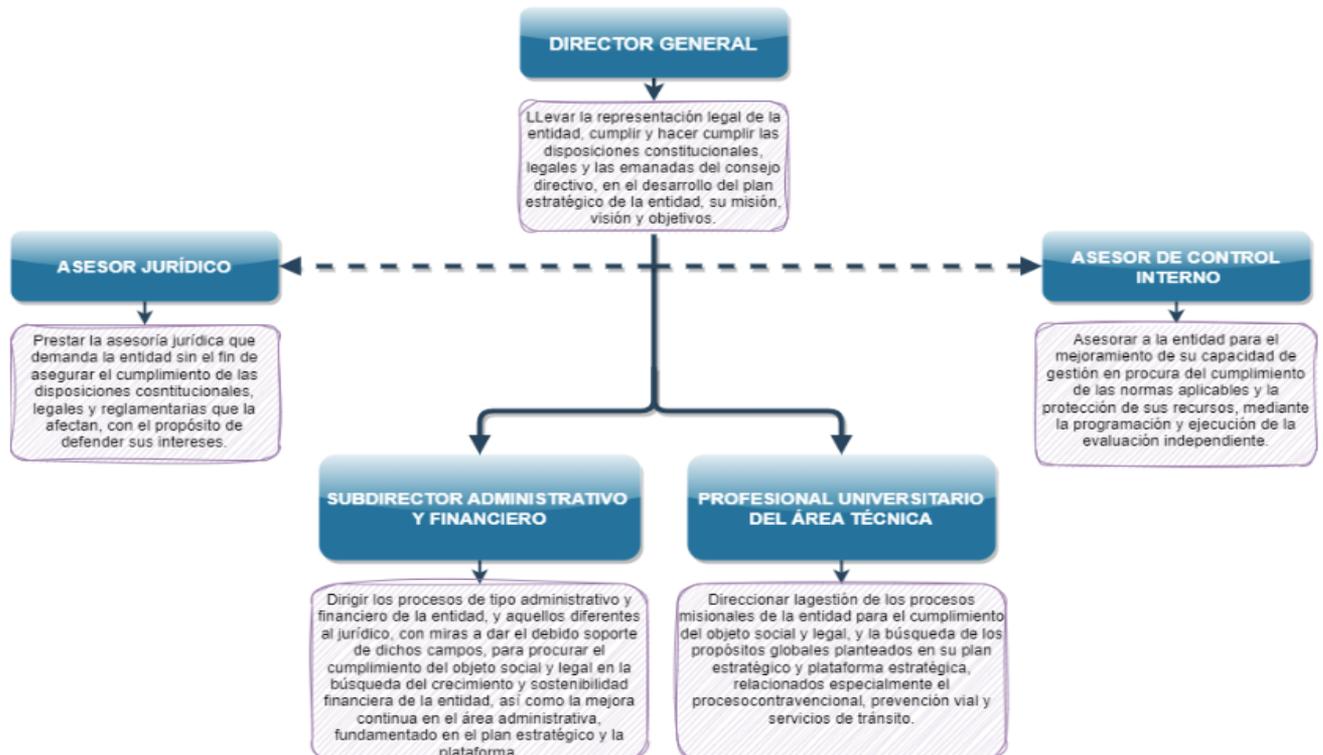
### 4.6. MISIÓN DE LA ENTIDAD

Gestionamos y regulamos el tránsito y la movilidad en nuestras vías, promoviendo una cultura de seguridad vial a través de la prevención, educación y control operativo, con transparencia, integridad y compromiso con el bienestar de todos los actores viales.

### 4.7. VISIÓN DE LA ENTIDAD

Para el 2027, el Instituto Departamental de Tránsito del Quindío será reconocido como un organismo de tránsito moderno, transparente y ágil, apoyado en los recursos tecnológicos del sector alcanzará la transformación digital en los trámites de tránsito y en el control a la movilidad.

## 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

### COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

#### 6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO IDTQ

POLITICA	¿CUÁL ES EL OBJETIVO?	¿QUÉ NECESITO?	¿CÓMO LO HAGO?	¿QUÉ TENGO?
Planeación estratégica de talento humano	Desarrollar e implementar planes para alcanzar objetivos y metas para el mejoramiento continuo de competencias y calidad de vida de los funcionarios del IDTQ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ejecutar planes de acción</li><li>• Evaluación de la GETH</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar planes de acción</li><li>• Diagnosticas GETH</li><li>• Disponer información</li></ul>	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	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan institucional de bienestar.</li><li>• Plan de capacitación.</li><li>• Pre-pensionados</li></ul>	Estructurando planes de acción para cada necesidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan institucional de bienestar.</li><li>• Plan de capacitación</li><li>• Pre-pensionados</li><li>• Cultura y clima organizacional.</li><li>• Análisis y descripción de puestos.</li></ul>

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

# **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO**

**NIT. 890.001.536-1**

## **COMUNICACIONES GENERALES**

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

### **7. ALCANCE**

El plan estratégico es aplicable para todos los empleados de planta del **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL QUINDÍO**.

#### **8. 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 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.

### **9.1. OBJETIVOS**

#### **9.1.1. 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

#### **9.1.2. 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.

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- 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.

### 9.2. 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: **Transparencia, Integridad, Servicio, Innovación, Compromiso Social, Sostenibilidad, Responsabilidad**. 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 Públicos que de manera voluntaria aceptan esta gran responsabilidad y ponen su empeño en la construcción de esta 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.

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

### 9.3. 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 redundando 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.
- **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. Esta 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

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

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:

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 dejar la huella que necesita el instituto en estos

### 10.2 LIDERAZGO CONSCIENTE:

Sesión teórico práctica, 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 logra la transformación potente, se realizaran las sesiones que sean necesarias

## 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 administración historias laborales y listados actualizados de servidores que estén próximos al retiro laboral	Vigencia 2024	Humano Papelería
Buscar la información, teniendo en cuenta que los hombres sean mayores de 55 años y las mujeres de 50 años y así elaborar un listado	Vigencia 2024	Humano Computador
Adelantar gestiones con instituciones como Sena, ESAP, universidades, Comfenalco, personas jurídicas, naturales, especializadas en el desarrollo de actividades de desvinculación laboral asistida- Solicitar cotizaciones	Vigencia 2024	Humano Papelería

# 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

- Noción de autoestima el auto concepto 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

- 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 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

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

#### 13.1. CÓMO REALIZAR LA DESVINCULACIÓN

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

## **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO**

**NIT. 890.001.536-1**

### **COMUNICACIONES GENERALES**

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

- 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.
- 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.
- 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.

### **13.2. 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:

- 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.

### **13.3. 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.

# INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO

NIT. 890.001.536-1

## COMUNICACIONES GENERALES

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

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.

### 13.4. 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.

## 14. 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 microsítio de MIPG en la página Web de Función Pública.

## 15. 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 apropiarse 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.*

# **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL QUINDÍO**

**NIT. 890.001.536-1**

## **COMUNICACIONES GENERALES**

AF-FR-041, Versión 03

02/01/2020

*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.

### **16. 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).

### **17. 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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

---

**URIEL ENOC ORTIZ DIAZ**

Director General

---

**JUAN CAMILO GIL DUSSAN**

Subdirector Administrativo y Financiero