



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO -PETH- VIGENCIA 2024

INSTITUTO MUNICIPAL DE TRANSPORTE Y TRANSITO DE COROZAL (IMTRAC)

DIRECTOR

INTRODUCCIÓN



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos.

El Plan De Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado De Planeación y Gestión- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Con el fin de dar continuidad al proceso de planeación estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, en el que el propósito es la optimización y fortalecimiento de las competencias personales y laborales de los servidores públicos, es necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del grupo de talento humano.

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, entre ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, razón por la cual, el Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC- siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual concibe al talento humano como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (DAFP, 2018), formula su Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, con el fin de articular las acciones que se adelantan desde la dirección, orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman el instituto.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos del IMTRAC, 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 e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los planes que se formulen deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

interior de la organización (DAFP, 2005). A partir del interés del IMTRAC por contar con un documento que no sólo dé cumplimiento a la normativa en la materia, sino que establezca los lineamientos para la contribución desde el talento humano de la entidad al logro de los objetivos institucionales, se construye este Plan Estratégico de Talento Humano – PETH en el cual se plantean las estrategias a desarrollar durante la vigencia, determinando los plazos de cumplimiento y los indicadores asociados en el marco del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano contenido en el MIPG.

Tomando como referencia lo anteriormente expuesto, se hace necesario recordar que la planeación estratégica del Talento Humano, como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas del IMTRAC.

2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública, dando cumplimiento a lo normado en la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos; soportados también en los siguientes fundamentos Jurídicos:



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Normatividad	Tema	Proceso Relacionado con la Norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros	Talento Humano



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N' 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación — PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban Indefinidamente	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

	los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo — Dimensión N'1	Talento Humano
SETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Decreto 815 mayo 8 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1 083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento Humano
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.	Talento Humano



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Decreto 1800 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento Humano
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Talento Humano

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana IMTRAC

3. ALCANCE

El plan estratégico de gestión del talento humano del IMTRAC, contiene cada una de las diferentes actividades que le corresponde ejecutar al área del talento humano desde la vinculación, el desarrollo del personal y su retiro. Su aplicación va dirigida a los servidores públicos de provisionalidad, periodo fijo, libre nombramiento y remoción y contratistas, en las diferentes situaciones administrativas que apliquen de conformidad con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover programas y actividades orientadas al desarrollo del Talento Humano, que permitan desarrollar las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades de los servidores Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Corozal -IMTRAC, a fin de alcanzar el mejoramiento continuo y la calidad de vida en el marco Política de Gestión Integral de Talento Humano.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan Estratégico de Talento Humano para contribuir al mejoramiento del clima laboral de los funcionarios Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal -IMTRAC-.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal (IMTRAC) a través del desarrollo y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos y Código de Integridad y preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Desarrollar el Plan Institucional de capacitación como instrumento para fortalecer las competencias del ser del hacer y saber hacer de los servidores públicos del IMTRAC valores, principios y sentido de pertenencia.
- Implementar en el Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral del IMTRAC, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

- Propiciar en el IMTRAC espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan de Acción 2022.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar.
- Plan de Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

7. MARCO ESTRATEGICO

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tiene como apoyo el análisis del contexto estratégico del IMTRAC, así como el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, donde se identifican tanto factores internos como externos que se deben tener presentes para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

7.1 MISIÓN: Planificar, regular y controlar el funcionamiento ágil y eficiente de los trámites de los vehículos automotores y de la movilidad del tránsito y transporte dentro de la jurisdicción del Municipio de Corozal, de acuerdo con el modelo de desarrollo social y económico de la ciudad y fomentar la cultura de la seguridad vial en concordancia con las leyes que rigen la materia.

7.2 VISIÓN: Comprometido con nuestros usuarios para el mejoramiento de la calidad del servicio, a través de una administración eficiente, organización y desarrollo de planes enfocados a la formación de una cultura ciudadana basado en el respeto a las normas de tránsito y transporte.

7.3 VALORES INSTITUCIONALES: el Instituto Municipal Transporte Y De Tránsito De Corozal adoptó un Código de Integridad, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país y reúne los valores que se detallan a continuación.

Honestidad: Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Respeto: Reconozco valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su valor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención, prontitud y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del estado.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Justicia: Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

7.4 POLÍTICA DE CALIDAD: El Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal, comprometido con el mejoramiento continuo, orienta su gestión a satisfacer las necesidades de registros y tramites de nuestros clientes, cumpliendo con los requisitos legales y las expectativas de la sociedad, realizando acciones orientadas a lograr la eficiencia en la educación, la movilidad y la seguridad vial, con procesos claros que desarrollen y garanticen la confiabilidad, seguridad y la entrega oportuna de nuestros servicios de manera eficaz, eficiente, con el fin de satisfacer las expectativas de los usuarios.

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Llevar a la práctica la Dimensión del Talento Humano, implica la operativización bajo un referente direccionador (políticas) y unas acciones (rutas de valor).

En la Dimensión del Talento Humano encontramos, por lo tanto:

- Política Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Política de Integridad.

En torno a ésta políticas, más concretamente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se debe procurar por la creación de valor público, responsabilidad que recae sobre las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación.

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la empresa, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

8.1 Disposición de información. El Plan Estratégico de Talento Humano se define desde la herramienta GETH diseñada por el DAFP (Departamento Administrativo de Función Pública), la cual establece todos los criterios del componente del talento humano, ingreso, desarrollo y retiro para la entidad.

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas: herramienta institucional “APOLO”.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Por lo anterior, el PETH de 2024 en el IMTRAC tendrá como plan de trabajo el cumplimiento de las siguientes actividades:

- Socialización de manual de funciones y competencias de la entidad.
- Revisión y actualización de las Historias laborales activas.
- Diagnóstico y caracterización de los servidores de la entidad.
- Revisión, actualización y designación de responsables de la información del SUIT y SIGEP.
- Elaborar, implementar y socializar el procedimiento de gestión del conocimiento y la innovación en la Entidad
- Mejorar rediseño institucional.

8.2 Caracterización de los Servidores. la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los grupos de valor y los grupos de interés.

El IMTRAC a través del aplicativo APOLO que maneja el proceso de la nómina y contabilidad se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros.

Se prevé a través del Jefe de Talento Humano modificar la Matriz de Caracterización de la Población de Servidores Públicos y mantener actualizada la información relacionada con: Tiempo de Servicio, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, código, grado, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal (IMTRAC), como el principal insumo para la administración del talento humano.

8.3 Caracterización de los empleos: La gestión estratégica del talento humano - GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Tomando como base estos criterios el IMTRAC, realizó la última actualización de Manuales de funciones y competencias laborales se hizo el 4 de enero de 2022, mediante Resolución No. 002, Por Medio De La Cual Se Modifica El Manual Especifico De Funciones, Requisitos Y Competencias Laborales, Para Los Empleos De La Planta De Personal Del Instituto Municipal De Transportes Y Tránsito De Corozal (IMTRAC), quedando establecida de la siguiente manera:



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Planta de Personal IMTRAC

TIPO DE VINCULACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DE PERIODO	1	0	0	0	0	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	0	0
PROVISIONALES	0	0	0	2	14	16
LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0	3	0	0	4
TOTAL	2	0	3	2	14	21

NIVELES	No. CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
DIRECTIVO	4	DIRECTOR	050	02
		JEFE OFICINA RECURSOS HUMANOS	006	01
		JEFE OFICINA JURIDICA	006	01
		JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	006	01
PROFESIONAL	1	TESORERO-PAGADOR	201	01
TECNICO	9	JEFE DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL	367	01
		COORDINADOR DE MATRICULAS Y PROYECTOS	403	01
		GUARDA DE TRANSITO		
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01
TOTAL	21	100	-	-

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 4 de enero de 2024

8.3.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH: Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar y así generar una mejora continua.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Se diligenció la herramienta Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, donde se evidencia para la vigencia 2022 una calificación de 34.6 con las siguientes recomendaciones:

Se deben reportar las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Actualizar la caracterización de todos sus servidores respecto a la información registrada en el formato único de hoja de vida de Función Pública.

Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.

Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.

Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.

Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual, a la luz de la Ley 1010 de 2006.

Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Incluir en el marco del Plan Institucional de Capacitación temas de Transformación digital, Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Probidad y ética de lo público.

Cumplir con la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST de que trata la Resolución 312 de 2019, que reglamenta la Ley 1562 de 2012.

Adelantar actividades que exalten la labor del servidor público en el marco de la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público establecida en el Decreto 1083 de 2015.

8.3.1.1. Rutas de creación de Valor. La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1



Rutas de creación de valor

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 45.3 sobre 100. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano,



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	41	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	31
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	43
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	45
		- Ruta para generar innovación con pasión	46
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	50	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	53
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	43
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	46
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	57
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	53	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	58
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	49
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	40
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	47
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	52	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	52

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer TODAS las rutas, que presentan porcentajes bastante bajos., en particular de La Felicidad y La Calidad a través de sus planes y programas,

Plan de acción: En atención al contenido expuesto en el Marco Conceptual, Marco Estratégico y Diagnóstico, respectivamente, el IMTRAC, ha diseñado y se encuentra



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

ejecutando una serie de estrategias y acciones orientadas a la atención de las directrices normativas y metodológicas que rigen la gestión del talento humano para las entidades públicas en Colombia, así como las necesidades y oportunidades orientadas al logro tanto del Objetivo General y los Objetivos Específicos; entre las cuales se estarán desarrollando los siguientes planes y actividades:

- Plan Anual de Vacantes.
 - Plan de Previsión de Recursos Humanos.
 - Plan Institucional de Capacitación.
 - Plan de Bienestar Social.
 - Plan de Incentivos Institucionales.
 - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Socialización de manual de funciones y competencias de la entidad.
 - Revisión y actualización de las Historias laborales activas.
 - Diagnóstico y caracterización de los servidores de la entidad.
 - Revisión, actualización y designación de responsables de la información del SUIT y SIGEP.
 - Elaborar, implementar y socializar el procedimiento de gestión del conocimiento y la innovación en la Entidad
 - Mejorar rediseño institucional.

8.3.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional. Se relaciona con la percepción de los funcionarios y directivos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones,



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los Programas de Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Para la siguiente vigencia se provee el desarrollo del siguiente cuestionario. El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en el Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC-.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo). Tienes la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

- 1- Totalmente de acuerdo
- 2- Parcialmente de acuerdo
- 3- En desacuerdo
- 4- No Aplica (N/A)

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
1. Me siento muy satisfecho con mi				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

ambiente de trabajo				
2. En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.				
3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros				
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
5. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.				
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

antes de tomar acción.				
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.				
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo				
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo				
10. Me gusta mi trabajo				
11. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho				
13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país				
14. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
15. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
16. En esta organización valoran mi trabajo				
17. Conozco mi cliente final				
18. En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura,				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que éste es adecuado.				
19. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.				
20. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo				
21. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
22. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				
AUTONOMIA				
23. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

24. Soy responsable del trabajo que realizo.				
25. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
26. Conozco las exigencias de mi trabajo				
27. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.				
28. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales				
COHESIÓN				
29. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.				
30. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

que encontrar algún culpable.				
31. En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”.				
32. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
33. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.				
34. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.				
35. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.				
36. En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar.				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

37. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.				
38. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.				
39. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.				
40. Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria.				
41. Mi superior inmediato da un buen ejemplo.				
42. Mi superior inmediato está				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

disponible cuando lo requiero.				
43. Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.				
44. Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con el.				
45. Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación.				
46. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes				
47. Mi superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas.				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

48. Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.				
49. Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada.				
50. Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.				
51. Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.				
52. Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.				
53. Mi superior inmediato me dice				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

cuando debo mejorar mi trabajo.				
54. Mi superior inmediato me informa cuando hago bien mi trabajo.				
55. Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.				
56. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.				
57. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.				
58. Recibo en forma oportuna la información que				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

requiero para mi trabajo				
59. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.				
60. Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.				
61. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo				
62. Recibo información con regularidad que me permite conocer lo que sucede en la PGR				
63. Existe muy Buena comunicación entre los				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

compañeros de trabajo.				
64. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.				
65. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.				
66. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.				
PRESIÓN				
67. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.				
68. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

69. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.				
70. Me siento como si nunca tuviese un día libre.				
71. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.				
72. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo				
APOYO				
73. Hay evidencia de que mi jefe me apoya				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo				
74. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito				
75. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito				
76. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.				
77. Mi jefe me respalda 100%				
78. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.				
79. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.				
80. La dirección se interesa por mi				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mi (capacitación, plan de carrera, etc.)				
RECONOCIMIENTO				
81. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato				
82. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
83. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.				
84. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

85. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido				
86. Las promociones se las dan a quienes se las merecen				
87. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.				
88. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.				
89. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución				
90. Mi jefe me hace saber que valora mis				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado				
91. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.				
EQUIDAD				
92. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.				
93. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.				
94. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.				
95. Mi jefe no tiene favoritos				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

96. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.				
INNOVACIÓN				
97. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.				
98. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas				
99. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.				
100. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.				
101. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el				



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

problema no vuelva a suceder.				
102. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.				
103. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.				

Ejemplo de diagnóstico de clima organizacional

Tomando como referencia la tabla anterior, una forma de obtener datos cuantitativos es sumar los resultados y sacar porcentajes. Estas cifras pueden representar lo siguiente:

- Si el porcentaje ronda entre el 100 % - 75 % significa que el clima laboral en tu empresa es saludable y las estrategias que has emprendido en materia de recursos humanos han sido las indicadas.
- Si los porcentajes están entre 75 % - 50 % pueden indicar que el clima laboral es bueno, pero deben atenderse las razones por las que las cifras están disminuyendo. Es posible que requieras hacer unos cuantos cambios para que tus empleados se sientan más a gusto. Todo dependerá de sus respuestas.
- Si los resultados apuntan a un porcentaje menor al 50% es tiempo de reunirte con tu departamento de Recursos Humanos para contemplar una nueva estrategia,



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

pues es claro que tus trabajadores no están satisfechos. Concéntrate en sus inquietudes principales.

Cuando presentes estos resultados, el área de Recursos Humanos, la gerencia y los directivos podrán definir las intervenciones óptimas para dar solución a lo que afecta el entorno laboral.

Recuerda que, aunque las personas se sientan bien dentro de tu empresa no significa que no debas realizar diagnósticos de clima laboral periódicamente. Para que continúes ejecutando tus estrategias con éxito, debes mantener la puerta abierta para que tus empleados acudan en caso de tener algún problema o simplemente quieran aportar nuevas ideas.

Además, los análisis internos te ayudarán a mejorar poco a poco cada área y, por ende, a la empresa en general. De esta manera, evitarás muchos conflictos y construirás un equipo fuerte, capaz de hacerle frente a cualquier reto que se presente en el futuro.

8.3.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, que opera a través de 7 dimensiones, siendo una de las principales la Gestión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el desempeño de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Clima Organizacional y los Resultados FURAG así:



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

1.	Gestión Estratégica del Talento Humano	48.6
2.	Integridad	26.6

Se analizarán para la presente vigencia algunas de recomendaciones arrojadas del reporte del FURAG:

Política: Gestión Estratégica del Talento Humano. reportar las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Actualizar la caracterización de todos sus servidores respecto a la información registrada en el formato único de hoja de vida de Función Pública.

Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.

Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.

Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.

Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual, a la luz de la Ley 1010 de 2006.

Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación,



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.

Incluir en el marco del Plan Institucional de Capacitación temas de Transformación digital, Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Probidad y ética de lo público.

Cumplir con la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST de que trata la Resolución 312 de 2019, que reglamenta la Ley 1562 de 2012.

Adelantar actividades que exalten la labor del servidor público en el marco de la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público establecida en el Decreto 1083 de 2015.

Política: Integridad. Gestionar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores del IMTRAC Formulando una estrategia y cronograma de trabajo y haciendo evaluación y seguimiento a la misma.

Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés.

Promover una cultura de gestión del conocimiento, preservación de la memoria y aprendizaje institucional.

Identificar y documentar las experiencias que generaron valor y sirven como referente de buenas prácticas.

Verificar que su estrategia anual de integridad pública incluya actividades para la gestión preventiva de conflictos de intereses de conformidad con el procedimiento adoptado por la entidad.

9. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el IMTRAC, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- ❖ Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ❖ Desarrollo: 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 fin de la respectiva implementación del plan consiste en potencializar las variables con calificaciones más bajas, las cuales se obtienen a través del autodiagnóstico de la matriz GETH y otras mediciones.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en el IMTRAC, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Tabla de Convenciones Dimensiones – MIPG

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

El Plan Estratégico de Talento Humano, se enfoca en potencializar las variables donde se observa, que se requiere de atención por parte del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal, con el fin redunde en beneficio del talento humano y la mejora en la prestación del servicio:

RUTA	SUB-RUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Plan De Seguridad Y Salud Para El Trabajo.
	Ruta para facilitar que las personas tengan	Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los	Plan De Bienestar Social. Plan De Capacitación.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

	<p>el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p>	<p>servidores, contratistas y pasantes.</p> <p>Jornadas de integración</p> <p>Servidores, Día servidor público, Integración</p> <p>Navidad, Novenas.</p> <p>Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.</p> <p>Descanso remunerado por fecha de cumpleaños.</p> <p>Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.</p> <p>Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"</p>	
--	---	---	--



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

		<p>Capacitación a los servidores en temas de Innovación</p> <p>Generación y producción del conocimiento.</p> <p>Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.</p> <p>Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.</p> <p>Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.</p>	
<p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando Talento</p>	<p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en</p>	<p>Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca</p>	<p>Plan De Capacitación</p>



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

	<p>equipo y el reconocimiento.</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.</p> <p>Ruta de formación para capacitar servidores que</p>	<p>actualización en la información, y según requerimientos de la norma.</p> <p>Desarrollo de actividades dentro del marco de plan de Intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.</p> <p>Promover el Código de Integridad y realizar actividades.</p> <p>Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo Competencias del Ser,</p>	<p>Plan De Bienestar</p> <p>Código De Integridad</p> <p>Plan De Capacitación</p> <p>Plan De Bienestar</p> <p>Código De Integridad</p>
--	--	--	---



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

	saben lo que hacen.	(comunicación, Liderazgo y Relacionamiento) MIPG. Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	
RUTA DEL SERVICIO. Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada	Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC.	Plan De Capacitaciones. Plan De Bienestar. Clima Organizacional.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

	<p>en el logro y la generación de bienestar</p>	<p>Se fomentará el servicio de Atención al Ciudadano.</p> <p>Ética y transparencia de la gestión pública.</p>	<p>Plan De Capacitación</p>
<p>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien.</p>	<p>Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien.</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.</p>	<p>Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.</p> <p>Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.</p> <p>Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del Código de Integridad.</p> <p>Se desarrollará capacitaciones en temáticas de</p>	<p>Evaluaciones De Desempeño.</p> <p>Retiro</p> <p>Código De Integridad.</p> <p>Plan De Capacitación.</p> <p>Manual De Funciones.</p> <p>Gestión Del Conocimiento.</p>



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

		<p>conflictos y Cultura organizacional.</p> <p>Se realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad.</p>	
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento</p>	<p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	<p>Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.</p> <p>Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano.</p> <p>Se contará con un mecanismo para consultar la información relacionada con la</p>	<p>Plan De Capacitación.</p> <p>SIGEP Retiro</p>



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

		historia laboral de cada servidor.	
--	--	---------------------------------------	--

9.1 Planes y Programas de Talento Humano 2024. Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad; estos planes se describen así:

8.1.1. Estrategias del Plan Institucional De Capacitación. Busca que los servidores públicos del IMTRAC dispongan de las competencias necesarias para su buen desempeño.

Para cumplir con el enfoque de la estrategia se tiene en cuenta:

- Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del IMTRAC y familiarizarlo con el servicio público.
- Dar a conocer a los servidores públicos los nuevos lineamientos que afectan el funcionamiento del Instituto.
- Brindar herramientas que permitan un mejor acercamiento entre el servidor público y el ciudadano.

Se desarrolló un diagnóstico de necesidades de capacitación, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional (encuesta diagnóstica).
- Informe de los resultados del PIC vigencias anteriores.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

- Información de la Alta Dirección.
- Gestión realizada por la Oficina de Control Interno.

En consecuencia, el PIC del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal- IMTRAC- estará integrado por capacitaciones que se gestionaran interna y externamente establecidas en un cronograma. Es preciso mencionar que la entidad tiene la obligación de capacitar a sus SERVIDORES PUBLICOS en temas que se mencionan a continuación:

- Gestión documental.
- Servicio y atención al ciudadano
- Lineamientos anticorrupción
- Actualización Financiera y contable
- Gobierno y Seguridad Digital
- Ambientes laborales diversos y seguros.
- Lenguaje Claro.

9.1.2. Estrategias Plan Anual de Vacantes. Es una herramienta que permite actualizar la información de los cargos vacantes en el IMTRAC, con el fin de programar la vacancia de forma que no se afecte el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, o se generen recargas en el trabajo del personal que puedan afectar el clima laboral, el bienestar de los funcionarios o la calidad de los servicios prestados por la entidad. A través del plan anual de vacantes se logra programar la provisión de los empleos de vacancia, el número de cargos que deben proveerse, garantizando el correcto funcionamiento.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, los cargos son ubicados teniendo en cuenta las cargas



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

laborales de cada una de las dependencias de la entidad, con el acompañamiento del jefe de la oficina de Control interno. Para la provisión de los empleos a través de proceso de selección se deberá tramitar la disponibilidad presupuestal para asumir el costo del proceso de selección que se adelante, de conformidad con los señalado en el Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015 y la Circular conjunta 017 de 2019. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán conforme a las normas vigentes.

9.1.3. Estrategias Plan de Previsión de Recursos Humanos. El IMTRAC anualmente mediante el plan de previsión se encargará de precisar las necesidades de personal para poder brindar atención a las funciones misionales y de apoyo, así mismo se especifica las medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

Los procesos que se tienen presentes en la desvinculación estarán orientados a poder brindar un apoyo socio laboral y emocional a aquellas personas que por algún motivo ya han cumplido con el correspondiente tiempo laboral, ya sea porque se pensionan, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de tal manera que puedan enfrentar el cambio con más facilidad, mediante un plan de desvinculación asistida, de forma que se obtengan mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de los servidores que de una u otra forma se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados..

9.1.4 Estrategias Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. La estrategia del plan de bienestar social e incentivos del IMTRAC, estará enfocada generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

Se buscará el mejoramiento de las condiciones para el acceso a los programas de incentivos y beneficios que contempla el Plan para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano.

9.1.5. Estrategias Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.

La Oficina de Talento Humano del IMTRAC en cumplimiento de la política institucional en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, orientados hacia el control de los factores de riesgos identificados, en la implementación de programas de prevención y promoción, planes de gestión en seguridad y salud en el trabajo en cada una de sus áreas de trabajo.

De conformidad con los marcos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, el IMTRAC maneja un plan de trabajo con miras a promover condiciones de trabajo seguras, amables, responsables y saludables, para el logro de los objetivos institucionales, a través de actividades de promoción y prevención de la salud.

9.1.6 Estrategias Código de Integridad. Diseñar campañas de apropiación de código de integridad (valores institucionales); diseñar campañas, socializaciones o talleres sobre conflicto de intereses.

Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad a través del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Corresponderá al jefe de la Oficina de Talento Humano y Jefe de Control interno realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. El seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano se hará a través de las herramientas de gestión (informes e indicadores) Institucionales que se citan a continuación:

Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

FURAG - MIPG

Matriz GETH - MIPG

Indicadores de Gestión.

10.1. Indicadores. con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de las actividades planteadas, en el que se obtiene una magnitud la cual debe ser comparada teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

Efectividad: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de avance del plan Anual de Empleos Vacantes	(Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes / Total Actividades Programadas) *100

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Previsión de recursos.	Porcentaje de avance del plan de previsión.	(Número de Actividades ejecutadas en el plan de previsión / Total Actividades Programadas) *100

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de capacitación PIC	Eficiencia del Plan de Capacitación	(Número de Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Planificadas)
	Eficacia de la Capacitación	Número de Personas a las cuales se le evidencio impacto en la capacitación/Número de personas capacitadas*100



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Bienestar y estímulos	Porcentaje de avance del plan de Bienestar	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas) *100

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan SG-SST Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance del plan Anual de trabajo de SST.	(Número de Actividades Realizadas del plan anual de trabajo / Total Actividades Programadas) * 100

10.2. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. El mecanismo - diseñado e implementado para la Gestión de Talento Humano, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.

10.3. FURAG II (Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión). Es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional y



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

sectorial; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

10.4. Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP. Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo una vez esté totalmente implementado procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, etc.

11. PALABRAS CLAVES

Calidad: entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Calidad de vida: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Calidad de vida laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cambio Organizacional: entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (*Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998*).

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Clima organizacional: es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Código de Integridad: herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Competencias: “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2°).

Conocimiento: suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad.

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la 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 a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Desarrollo de Capacidades: proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (*Reza, 2006*).

Educación informal: la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38° del decreto 2888 de 2007).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

Gestión: acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es).

Grupos de valor: personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.
Indicador: variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Meta: expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).

Objetivo: son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Participación: involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora.

Plan: documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.

Proceso: secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental, al ciudadano como el eje fundamental de la gestión (Adaptado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Productividad institucional: relación entre el uso de los recursos con que cuenta una organización y la producción de bienes y servicios que generan valor público.

Programa: concreta los objetivos y tareas que se exponen en el plan.

Resultado: producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

Talento Humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Teletrabajo: los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Valor público: cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

ANEXOS

1. Anexo No 1: Plan de Vacantes 2024.
2. Anexo No 2: Plan de Previsión Recursos Humanos 2024.
3. Anexo No 3: Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

4. Anexo No 4: Plan de Bienestar y Estímulos 2024.
5. Anexo No 5: Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.