



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

RESOLUCION No 0017 DEL 25 DE ENERO DE 2022

“POR MEDIO DEL CUAL SE INTEGRAN LOS PLANES DE ACCIÓN DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE TRASPORTE Y TRANSITO DE COROZAL - IMTRAC, en uso de atribuciones Constitucionales, legales, y en especial las conferidas en el decreto 1083 de 2015, decreto 1499 de 2017, decreto 612 de 2018, Acuerdo 045 de 1998 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 133 de la ley 1753 de 2015, por la cual se expidió el plan de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, integró en un solo sistema de gestión, los sistemas de Desarrollo administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en la ley 489 de 1998 y 872 de 1993, en los artículos 27 al 29.

Que mediante Decreto 1499 de 2017, se modificó el decreto 1083 de 2015 único reglamentario del sector función pública, sustituyendo los títulos 22 y 23 de la parte 2 del libro 2, en lo relacionado con el sistema de gestión y se establece su articulación con el sistema de control interno, adoptando el Modelo integrado de Planeación y Gestión- MIPG, como 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 en el servicio.

Que el decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la implementación de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado “...Integración de los planes de acción. Las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del modelo Integrado de Planeación y Gestión, al plan de acción de trata el artículo 74 de la ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos en su respectiva página web, antes de 31 de enero de cada año.

En mérito de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Integrar al Plan de acción del año 2022 Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal - IMTRAC - los siguientes planes:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

ARTÍCULO SEGUNDO: ESTRUCTURA DE LOS PLANES INTEGRADOS. Cada uno de los planes tendrá su estructura de acuerdo a los parámetros técnicos legales para su construcción y elaboración y en cumplimiento de las políticas de MIPG relacionado con los planes y se integraran a través de los objetivos estratégicos de la institución, a los cuales correspondan, se deben formular estrategias de las actividades a realizar, metas los recursos a incorporar, responsables e indicadores para la medición de cumplimiento de cada plan.

ARTÍCULO TERCERO: EVALUACION DEL PLAN. El plan o los planes se evaluarán de acuerdo a lo señalado en el decreto 1499 de 2017, dimensión de control interno, se realizará su seguimiento a través de las tres líneas de defensa señaladas en esta dimensión.

ARTÍCULO CUARTO: DIVULGACION, la presente resolución se dará a conocer a todo el personal del instituto y se publicará en un lugar visible, y en la página web.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de su expedición y modifica todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Corozal a los veinticinco (25) días del mes enero de 2022

Comuníquese y cúmplase

JOSE CONTRERAS MARQUEZ
Director IMTRAC



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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022

INSTITUTO MUNICIPAL DE TRANSPORTE Y TRANSITO DE COROZAL (IMTRAC)

DIRECTOR



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



INTRODUCCIÓN

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.

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Teniendo en cuenta lo arriba señalado, se realiza la trazabilidad en los procesos que permiten la integración de los mismos y mejora continua en los recursos humanos, a través del Modelo Integrado De Planeación Y Gestión (MIPG), en desarrollo de la Dimensión de Gestión del Talento Humano, mejorando las competencias, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, generando valor y eficiencia a las actividades desarrolladas de la gestión de esta área.

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.

Para cumplir con este propósito El Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal -IMTRAC- ha elaborada este plan que permitirá la administración y gerencia de nuestro talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencializarían de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de nuestra institución.



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



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.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, el IMTRAC enfoca sus esfuerzos en la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

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



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos;
soportados también en los siguientes fundamentos Jurídicos:

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 párrafo 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 hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
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



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



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
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 los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de 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



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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
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

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana IMTRAC

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal IMTRAC, inicia con la detección de necesidades y acciones de mejora de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todo nuestro componente humano (servidores públicos de carrera, de planta, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad vigente establecida.

El PETH busca 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 del IMTRAC, con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público



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



4. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del talento humano, con las rutas de la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado De Planeación y Gestión -MIPG-, como eje central, para contribuir en la calidad de vida laboral, desarrollo de competencias, habilidades y gestión de desempeño, de los servidores del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal (IMTRAC), todo ello en el marco de la integridad y los valores del servicio público.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Incrementar las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas para un óptimo rendimiento del 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.
- ✚ Fortalecer habilidades y competencias de los funcionarios a través de los programas de capacitación, bienestar y Gestión del conocimiento.
- ✚ 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.
- ✚ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores del IMTRAC.

6. COMPONENTES

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

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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

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.

Con la aplicabilidad de la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - el IMTRAC pretende establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con estrategia del Talento Humano, con el ímpetu de consolidar las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento de su misión y visión.

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:

7.1 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".

7.2 Caracterización de Los Servidores. 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



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



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 (IMTRAC), como el principal insumo para la administración del talento humano.

7.3 Caracterización de los empleos: 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:

Planta de Personal IMTRAC

NIVELES	No. CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
DIRECTIVO	3	DIRECTOR	050	02
		JEFE OFICINA RECURSOS HUMANOS	006	01
		JEFE OFICINA JURIDICA	006	01
ASESOR	1	CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	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 2022

7.3.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH: 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 2020 una calificación de 41.2 sobre 78% que fue el valor máximo de referencia para el grupo par.

7.3.1.1. 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:



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	39	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	36
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	38
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	38
		- Ruta para generar innovación con pasión	42



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	48	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	51
		- 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	43
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	55
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	51	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	54
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	48
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	45	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	45
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	46
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	56	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	56

Plan de acción: se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz GETH; Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, el puntaje más bajo obtenido y con menor variación, es la Ruta del crecimiento y el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a fortalecer esta ruta.



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



7.3.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2021. En la anterior vigencia año 2021 no se realizó el diagnóstico de clima organizacional a los servidores públicos del IMTRAC, para determinar la percepción de ambiente laboral en las áreas de trabajo e identificar lo que es importante para los servidores y la percepción del ambiente laboral de manera individual y grupal.

Se insta para la presente vigencia año 2022 realizar la siguiente encuesta de Clima laboral:

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 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				



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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 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.				
12. Salgo del trabajo sintiéndome				



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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, 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				



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



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				
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 que encontrar algún culpable.				
31. En mi institución existe un espíritu o				



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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.				
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.				



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

40. Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria.				
41. Mi superior inmediato da un buen ejemplo.				
42. Mi superior inmediato está 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 él.				
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.				
48. Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de				

Carrera 24 N.º 31 - 38 Barrio San Miguel

Tel: 2 857590 - Corozal - Sucre

E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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 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				



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.				
58. Recibo en forma oportuna la información que 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 compañeros de trabajo.				
64. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.				



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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.				
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				

Carrera 24 N.º 31 - 38 Barrio San Miguel

Tel: 2 857590 - Corozal - Sucre

E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo				
APOYO				
73. Hay evidencia de que mi jefe me apoya 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 futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mi (capacitación, plan de carrera, etc.)				

Carrera 24 N.º 31 - 38 Barrio San Miguel

Tel: 2 857590 - Corozal - Sucre

E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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.				
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				



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



esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución				
90. Mi jefe me hace saber que valora mis 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				
96. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.				
INNOVACIÓN				



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



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 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.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

- 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, 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.

7.3.1.3. 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:

1.	Gestión Estratégica del Talento Humano	35.8
2.	Integridad	47.4



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

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.

Este Plan, se enfoca en potencializar las variables donde se observa 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. Ruta para facilitar que las	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Simulacros de evacuación Inspecciones de seguridad.	Plan De Seguridad Y Salud Para El Trabajo. Plan De Bienestar. Plan De Capacitación.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

		<p>personas tengan 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>Actividades para la preservación del medio ambiente.</p> <p>Acondicionamiento físico para servidores y su núcleo.</p> <p>Jornadas de integración Servidores, Día servidor público, Integración Navidad, Novenas.</p> <p>Descanso remunerado por fecha de cumpleaños.</p> <p>Jornada de aeróbicos.</p> <p>Tiempo flexible para maternidad y paternidad.</p> <p>Descanso remunerado por graduación, Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.</p> <p>Ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales.</p> <p>Capacitación a los servidores en temas</p>	
--	--	---	--	--

Carrera 24 N.º 31 - 38 Barrio San Miguel

Tel: 2 857590 - Corozal - Sucre

E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

			<p>de Innovación Generación y producción del conocimiento.</p> <p>Fortalecimiento de las capacidades del servidor público.</p>	
	<p>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento</p>	<p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en 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 saben lo que hacen.</p>	<p>Capacitaciones de liderazgo para los funcionarios.</p> <p>Desarrollo de actividades dentro del marco de plan de Intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Impulsar las competencias gerenciales a través de los acuerdos de gestión Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo y gestión del conocimiento.</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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

			<p>Promover el Código de Integridad y realizar actividades.</p> <p>Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo Competencias del Ser, (comunicación, Liderazgo y Relacionamento)</p> <p>MIPG</p>	
<p>RUTA DEL SERVICIO. Al servicio de los ciudadanos</p>	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>	<p>Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC.</p> <p>Se fomentará el servicio de Atención al Ciudadano.</p> <p>Ética y transparencia de la gestión pública.</p> <p>Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación</p>	<p>Plan De Capacitaciones.</p> <p>Plan De Bienestar.</p> <p>Clima Organizacional.</p> <p>Plan De Capacitación</p>	



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

			<p>organizacional, relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales.</p> <p>Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.</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." Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.</p>	<p>Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los Servidores señalados por la Norma y se llevarán los registros con el mecanismo que disponga la CNSC.</p> <p>Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores.</p> <p>Se publicarán en la página Web los actos</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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

			<p>administrativos de las modificaciones que se presenten en planta Global de Personal.</p> <p>Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del Código de Integridad.</p> <p>Se desarrollará capacitaciones en temáticas de conflictos y Cultura organizacional.</p> <p>Se publicará en la página del IMTRAC el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes.</p> <p>Se Realizarán actividades para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la entidad.</p>	
--	--	--	--	--



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

<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>Capacitaciones internas en la entidad.</p> <p>Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP.</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 historia laboral de cada servidor.</p> <p>Se fortalecerá el mecanismo de registro de los servidores retirados y el análisis del retiro.</p> <p>Se llevará</p>	<p>Plan De Capacitación.</p> <p>SIGEP</p> <p>Retiro</p>
---	--	--	---



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

		registros confiables de la planta.	
--	--	--	--

8.1 Planes y Programas de Talento Humano 2022. 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. Plan Institucional De Capacitación. A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de nuestro talento humano promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Para la vigencia 2022, se han definido las líneas de capacitación de acuerdo a las necesidades al interior de la entidad y las planteadas por Función Pública a través del MIPG; el enfoque del IMTRAC en la implementación de Plan Institucional de Capacitación de esta vigencia, es el de Fortalecer en los servidores públicos del Instituto, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.

La Oficina de Recursos Humano recurrió a entrevistas con los servidores públicos del IMTRAC para Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional., con el fin de identificar las debilidades y realizar capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC el PIC 2022 del IMTRAC estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje Temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Gestión del Conocimiento y la Innovación:	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital:	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

8.1.2. 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.

El jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante. Se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

De acuerdo con la información de la planta de personal global, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano, a través de la Sistematización del módulo de Nómina.



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

8.1.3. Plan de Previsión de Recursos Humanos. El Plan de Previsión deberá ser formulado de acuerdo a la implementación del Decreto 164 y 165 de 2021 con corte a 31 de diciembre del mismo año, este deberá ser publicado en la página web de la Entidad, este instrumento permitirá identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el 2022, con el fin de cumplir los objetivos estratégicos, misionales y administrativos del IMTRAC.

Con el fin de garantizar el principio de igualdad, transparencia, confiabilidad, mérito, legalidad se realiza la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal mediante el derecho preferencial a encargo.

8.1.4 Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. Se orienta a organizar, con base a la detección de necesidades de los servidores públicos del IMTRAC, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo FURAG, las acciones a implementar serán establecidas en el marco de los siguientes ejes temáticos:

- Equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales
- Transformación digital

De otra parte, 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.

Se debe implementar Horario Flexible por medio del cual se busque establecer horarios laborales flexibles para nuestro Talento Humano de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

8.1.5. Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo. El plan de trabajo de SGSST para la vigencia 2022, se realiza sobre la vigencia del cabal cumplimiento de la normatividad vigente y las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Con la implementación de este sistema buscamos implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

La Dirección 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.

Se debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, este sistema El SG-SST, se caracteriza por su capacidad de adaptarse al propósito y características de la entidad, y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad siendo compatible con el SIG.

8.1.6 Código de Integridad. Para el 2022 en el IMTRAC se establecerán estrategias para fortalecer una cultura de integridad y prevención de conflictos de interés entre las cuales podemos mencionar:

Continuar en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Impulsar la auto aplicación de los valores institucionales en los quehaceres administrativos.

Programar capacitaciones en temas sobre cultura de integridad y ética en la función pública.

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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.

8.1.7 Ingreso Permanencia Y Retiro. La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano estará orientada a que la provisión de las vacantes; Se proveerán las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

En el IMTRAC formación y capacitación son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.

La desvinculación o retiro es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

El IMTRAC propende por alcanzar que los procesos de desvinculación estén orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

8.1.8. Monitoreo Y Seguimiento SIGEP. Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, validación y vinculación del 100% de las hojas de vida y diligenciamiento del Formato de Bienes Y Rentas de los funcionarios activos del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal -IMTRAC-, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010.

8.1.9. Evaluación del Desempeño Laboral. La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, de Libre Nombramiento y Remoción o vinculados en Provisionalidad en la Planta de Empleos del IMTRAC.

Este se rige mediante el acuerdo 617 de 2018, y la Resolución N° 20181000006176 DEL 10-10-2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba adoptamos el formato del modelo tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, utilizando el aplicativo <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>.

9. 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.

Los mecanismos que se tienen presentes para evaluar la gestión estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
FURAG - MIPG
Matriz GETH - MIPG
Indicadores de Gestión.

9.1. 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.

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



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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

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

9.2. 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.

9.3. 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



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

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 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.

9.4. 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.

ANEXOS

1. Anexo No 1: Plan de Vacantes 2022.
2. Anexo No 2: Plan de Previsión Recursos Humanos 2022.
3. Anexo No 3: Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 y cronograma Plan institucional de Capacitación PIC 2022.
4. Anexo No 4: Plan de Bienestar y Estímulos 2022 y cronograma Plan de Bienestar 2022.
5. Anexo No 5: Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2022



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

PLAN ANUAL DE VACANTES IMTRAC 2022

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC, adopta el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Anual de vacantes se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, así como lo establecido el” Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Este Plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De esta manera, el Plan Anual de Vacantes se consolida como el instrumento que sirve como insumo para identificar los empleos disponibles de las entidades públicas para que, de manera articulada, las entidades competentes, como la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, trabajen en la planeación, el desarrollo y ejecución de los concursos de méritos

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

LEY 909 DE 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto Ley 770 de 2005 6 para el Orden Nacional y el 785 de 20057 para el Orden Territorial.

CIRCULAR 005 DE 2014 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.
Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales.

DECRETO 1083 DE 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

DECRETO 648 DE 2017.

Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. - Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano. En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro).

DECRETO 815 DE 2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 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".

CIRCULAR NO: 20191000000117 DEL 29 DE JULIO DE 2019 - CNSC "Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos."

OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional y tiene como fin programar la

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia en el Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC.

METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”. Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Es importante tener en cuenta que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.5.2.1 establece que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en la normatividad vigente.

Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.

El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.

Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como: 1. Vacaciones. 2. Licencia. 3. Permiso remunerado. 4. Comisión, salvo en la de servicios al interior. 5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. 6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Empleo Público: El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Empleo Temporal Y/O Transitorio: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

OPEC: La Oferta Pública de Empleos de Carrera, cuya sigla es OPEC, es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. La OPEC hace parte integral de cada Convocatoria, por lo que es indispensable su consulta a través de la plataforma SIMO, para conocer cuáles son los empleos a proveer y cuáles son las exigencias de cada uno de ellos, y así, tener en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual participará en el concurso de méritos.

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La última actualización de Manuales de funciones y competencias laborales se hizo el 4 de enero de 2021, 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), En concordancia con estas normas, la Planta de Personal actual de la entidad es la siguiente:

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



Planta de Personal IMTRAC

DENOMINACIÓN	NIVELES	NO. CARGOS	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE VINCULACION
DIRECTOR	DIRECTIVO	1	050	02	Libre Nombramiento y Remoción
JEFE OFICINA RECURSOS HUMANOS	DIRECTIVO	1	006	01	Provisionalidad
JEFE OFICINA JURIDICA	DIRECTIVO	1	006	01	Provisionalidad
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	ASESOR	1	006	01	Periodo fijo
TESORERO-PAGADOR	PROFESIONAL	1	201	01	Libre Nombramiento y Remoción
JEFE DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL	TECNICO	1	367	01	Provisionalidad
COORDINADOR DE MATRICULAS Y PROYECTOS	TECNICO	1	367	01	Provisionalidad
GUARDA DE TRANSITO	TECNICO	7	403	01	Provisionalidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	7	407	01	Provisionalidad
TOTAL	-	21	-	-	-

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 4 de enero de 2022

Total, Planta de Cargos por nivel

NIVELES	Cantidad	Porcentaje
DIRECTIVO	3	14.29
ASESOR	1	4.76
PROFESIONAL	1	4.76
TECNICO	9	42.86
ASISTENCIAL	7	33.33
TOTAL	21	100

Total, Planta de Cargos por Tipo de Vinculación

Tipo de Vinculación	Cantidad	Porcentaje
Libre Nombramiento y Remoción	2	9.53
Periodo fijo	1	4.76

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@intraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Provisionalidad	18	85.71
TOTAL	21	100

ESTRATEGIA GENERAL DE PROVISIÓN

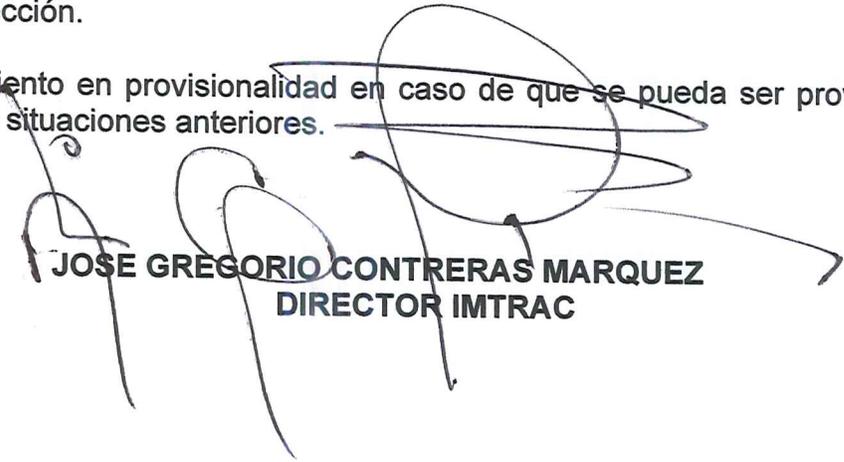
La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal del IMTRAC, se hará acorde con las normas generales que ya fueron expuestas a través de este documento:

De libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente en el IMTRAC.

De carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito de las Convocatorias 821 de 2018 y 1488 de 2020, a la fecha pendientes de firma de listas de elegibilidad o de aprobación de la CNSC para determinar la persona que debe ser identificada para proceder a su nombramiento en periodo de prueba.

En encargo mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC en los casos autorizados por la Alta Dirección.

Con nombramiento en provisionalidad en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.


JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Resolución 0005 ENERO 5 de 2022

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal para el año 2022".

El Director Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal

En uso de sus Facultades legales

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia tiene establecido en sus artículos 53 y 54 que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y establece los programas de inducción y re inducción, el IMTRAC se compromete a seguir sus pautas, en beneficio de sus servidores públicos.

Que la ley 115 de 1994 "Por la cual se expide la Ley General de Educación", (modificada parcialmente por la Ley 1874 de 2017) contempla la finalidad de la educación no formal como la de promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y participación ciudadana y comunitaria.

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", señala que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas.

Que el Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998", determina que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Que el Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en el Título 9 Artículo 2.2.9.1, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnico que identifiquen Necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, expedido por el Departamento administrativo de la función pública en mayo del 2007, establece los ejes temáticos priorizados en gobernanza para la paz gestión de conocimiento y creación del poder público que se incluirá por dimensión de competencia en cada uno de los ejes.

Por lo anterior expuesto:

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC- para la vigencia 2022, cuyo texto se anexa al presente acto administrativo los cuales hacen parte integral de la presente resolución.

PARAGRAFO: Mediante la figura de la cooperación académica se gestionará el apoyo de capacitación para los eventos que así lo requieran.

ARTICULO SEGUNDO: El presente Plan Institucional de Capacitación, PIC podrá ser ajustado de conformidad con las necesidades de los servidores del IMTRAC, durante la presente vigencia.

ARTICULO STERCERO La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Corozal a los cinco (5) días del mes de enero del 2022.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

1. INTRODUCCIÓN

Como Entidad pública el Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal - IMTRAC- está comprometido en brindar productos y servicios de calidad de acuerdo a los objetivos y metas institucionales, de manera que las partes interesadas se sientan satisfechas para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Con este plan se pretende establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas en el marco de la calidad y las competencias laborales y contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del IMTRAC, promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público, contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del Instituto) en cada uno de los servidores.

El propósito del presente documento es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH, por esto es importante contribuir al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos independientemente a su tipo de vinculación por medio de programas de formación y capacitación, que a su vez permitan elevar el grado de motivación y el Valor Público de la Entidad generando apropiación y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura organizacional y la Gestión del Conocimiento de la Entidad, llevando siempre como guía los lineamientos normativos y el respectivo direccionamiento del PNFC y el MIPG.

2. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal -IMTRAC-, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC correspondiente a la vigencia 2020, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

Como bien se afirma, “el desarrollo es obra de grupos de personas organizadas que colocan voluntad, inteligencia, motivación, tenacidad y creatividad en las actividades que emprenden. En esta concepción el desarrollo se obtiene, básicamente, por la dinámica actuación del recurso humano, el único capaz de generar nuevos recursos o multiplicar los existentes.” (Rosales, Mario. 1996).

Las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, como respuesta.

Ahora bien según la Guía para la formulación del PIC de la ESAP, se entiende por el PIC como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos por la entidad pública.

El PIC diseñado para el IMTRAC 2022 no sólo cumple con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo 2020 – 2030, sino que cumple con el objetivo de la Dimensión de Talento Humano establecido en el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, “... gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)...”.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación - PIC a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción que permitan contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos del Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal -IMTRAC-, que les permitan liderar las transformaciones que se requieren, en los diferentes contextos para el mejoramiento continuo de la entidad.

3.2 Objetivos Específicos

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

- Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional mejorando los procesos administrativos.
- Lograr habilidades y actitudes que mejoran el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, re inducción, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- Promover capacitaciones para los funcionarios, tendientes tanto a fortalecer, así como a generar nuevas competencias, para elevar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión que realizan al interior de la Entidad.
- Sensibilizar a los empleados sobre la capacitación para el desarrollo de competencias con base en los proyectos de aprendizajes, con la finalidad de que los empleados conozcan las nuevas orientaciones y la importancia de la política nacional de formación y capacitación.

4. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno Nacional, el Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal adopta el Plan Institucional de Capacitación, amparado por la siguiente normatividad:

Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales. Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53. Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 54. "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Ley 115 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal) y educación informal.

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", define la

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

capacitación como: "... 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 complementar la 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."

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley Nacional 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ática y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"; Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: numeral 40. "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

Los artículos 15 y 36 de la Ley 909 de 2004, "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", Disponen lo siguiente: "... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"

"... Artículo 36- "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación. Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los Planes Anuales Institucionales y las Competencias Laborales.

Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.

Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

La Ley 1064 de Julio 26 de 2006 y sus decretos reglamentarios: Por la cual se dictan 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. a. Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

El Decreto 4665 de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP".

CONPES 3674 de 2010. Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014 Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5 y 2.2.9.6.

Decreto 1072 de 2015 Artículos 2.2.4,6.8, 2.2.4.6.1.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (MIPG).

Decreto 894 de 2017, Modificatorio del literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17 Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017. Lineamientos para la construcción de los Planes de formación y Capacitación en el sector público colombiano.

Decreto 591 de 2018. "Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 612 de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 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.

Ley 1955 de 2019 Establece que las bases del plan Nacional de formación y Capacitación hacen parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004. Para este caso en lo correspondiente a profesionalización del servicio público.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias. Para la implementación del PIC 2022 en el IMTRAC, se establece una priorización de temáticas para desarrollar y articular dentro de los programas de formación y capacitación, en busca del fortalecimiento de las competencias de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua para dar respuesta a las necesidades de capacitación de la Entidad.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los Servidores Públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Desarrollo de competencias laborales: constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

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 Ley 815 de 2018).

Dimensión del hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (PNFC, 2017).

Dimensión del saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática sólo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

Profesionalización del servidor público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

Enfoques pedagógicos: El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 del IMTRAC, se diseñará de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

Cada servidora y servidor público se comprometerá con el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, mediante la programación de acciones de mejoramiento individual que se establecerán en las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión concertados en cada vigencia.

6. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es mixta, donde la recolección de datos e información se basa en información cualitativa y cuantitativa.

La metodología a emplear se basará en la Teoría del Constructivismo el cual plantea las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionados...”.

Con base en la teoría constructivista y en las orientaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC-, en los Planes Institucionales de Capacitación se deben incorporar la educación basada en problemas para relacionar enseñanza e investigación; según este enfoque se aprende re - creando el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio

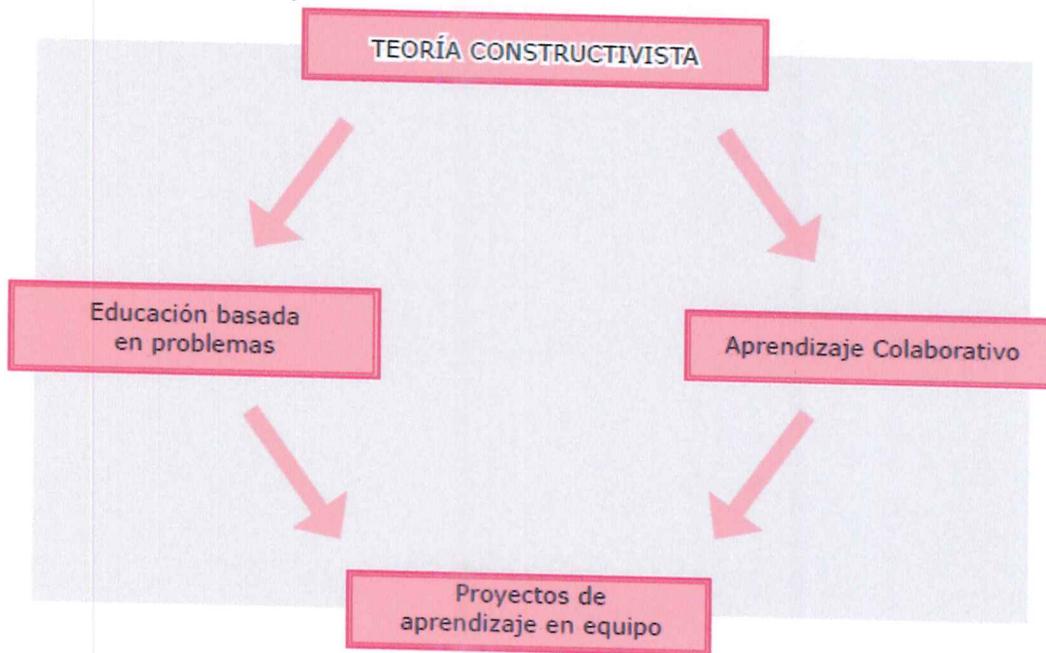


Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

de problemas; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje (funcionario).



Fuente: Guía para la formulación del PIC - ESAP

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 (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

El diagnóstico se realiza basado en las competencias laborales a nivel grupal e individual, donde el jefe de la Dependencia con su equipo identifica las deficiencias que se presentan para desempeñar con eficacia y eficiencia sus funciones y responsabilidades y determinan las necesidades de capacitación que se requieren para solucionar esas deficiencias, estableciendo la modalidad de aprendizaje y el objetivo específico que se busca en cada necesidad de capacitación propuesta.

La identificación de las necesidades de capacitación se realiza principalmente a partir del resultado que se obtiene al con base a entrevistas con los servidores públicos, pero adicionalmente se tiene en cuenta las auditorías internas, comparación hoja de vida vs. Perfil, Resultados de indicadores, PQRS, Actualización tecnológica, Programa de bienestar social laboral, observación

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

directa, lineamientos de la política de talento humano – MIPG, recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo.

Análisis De Resultados: La Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo se realizó mediante entrevistas, se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.

Con base en los resultados obtenidos de las entrevistas de necesidades 2022, se priorizó las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC.

Eje 1. Gestión Del Conocimiento Y La Innovación:

Saber - Saber:	Innovación y Creatividad
Saber - Hacer:	Mecanismo para la medición del desempeño Institucional
Saber - Ser:	Diseño de servicios centrado en el usuario

Eje 2. Creación De Valor Público:

Saber - Saber:	Gestión Pública orientada a resultados
Saber - Hacer:	Gestión de control en las líneas que establece el modelo estándar de control interno MECI
Saber - Ser:	Participación ciudadana en el diseño e implementación de política pública. Servicio al ciudadano Lenguaje Claro

Eje 3. Transformación Digital:

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Gestión de las tecnologías para el sector público
Saber - Ser:	Manejo de tiempo

Eje 4. Probidad Y Ética De Lo Público:

Pensamiento crítico y análisis	Ética de lo público
Empatía y Solidaridad	Gestión de la desigualdad Social
Agencia Individual y de Coalición	Conciencia y apatía: Actuar por un bien social mayor
Compromiso participativo y democrático	Diversidad e Inclusión en el Servicio público
Estrategia de comunicación y Educación	Comunicación Asertiva
Habilidades de Transformación del Conflicto	Resiliencia y solución práctica de conflictos

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@intraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Practica reflexivas continua

Observación de las raíces de la identidad
clases etc.) En relación con el otro.

7. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022

En sintonía con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, El IMTRAC busca desarrollar en su PIC los cuatro ejes que agrupan las temáticas priorizadas a través de las cuales se desarrollan los conceptos clave en la gestión pública a nivel El nacional y territorial.

El primero se denomina Eje Gestión del Conocimiento: que señala que el conocimiento debe ser preservado en las entidades y documentado, así como evitar su fuga para fortalecer la memoria institucional.

Por su parte el segundo Eje Creación del valor público, debe impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor, así como resultados de impacto positivo para la sociedad.

El tercero, Eje Transformación digital, se enfoca en la llegada de la pandemia aceleró el uso de nuevas tecnologías que deben ponerse al servicio de los ciudadanos con el fortalecimiento del uso del Big data, minería de datos, el internet de las cosas, ciberseguridad, realidad virtual, inteligencia artificial y Blockchain.

Y finalmente, el cuarto, Eje Probidad y Ética de lo Público, resalta la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano.

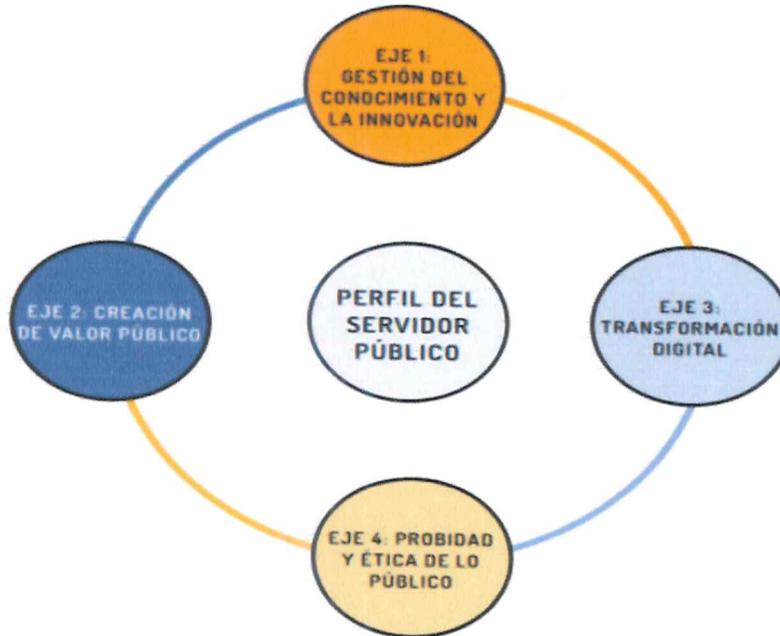
Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén	SABERES (conocimientos).	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas para estructurar el conocimiento - Cultura organizacional orientada al conocimiento - Estrategias para la generación y promoción del conocimiento - Diversidad de canales de comunicación - Capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Innovación - Analítica de datos - Construcción sostenible - Ciencias de comportamiento

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<p>disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.</p> <p>Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.</p>	<p>SABER HACER (habilidades y destrezas).</p>	<ul style="list-style-type: none">- Administración de datos- Administración del conocimiento- Gestión de aprendizaje institucional- Planificación y organización del conocimiento- Gestión de la información- Mecanismos para la medición del desempeño institucional- Técnicas y métodos de investigación- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales- Instrumentos estadísticos- Big Data- Competitividad e innovación- Economía naranja- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales- Pensamiento de diseño- Diseño de servicios
	<p>SABER SER (actitudes).</p>	<ul style="list-style-type: none">- Orientación al servicio- Cambio cultural para la experimentación e innovación- Flexibilidad y adaptación al cambio- Trabajo en equipo- Gestión por resultados- Formas de interacción- Comunicación asertiva- Diseño centrado en el usuario- Gestión del cambio- Ética en la explotación de datos

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<p>CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.</p> <p>Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a</p>	<p>SABERES (conocimientos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos) - Gerencia de proyectos públicos - Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) - Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional - Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano - Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento - Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés - Competitividad territorial - Crecimiento económico y productividad - Catastro multipropósito
	<p>SABER HACER (habilidades y destrezas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). - Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones - Seguridad ciudadana - Biodiversidad y servicios ecosistémicos - Gestión del riesgo de desastres y cambio climático - Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño - Construcción de indicadores - Evaluación de políticas públicas - Esquemas asociativos territoriales - Análisis de impacto normativo

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.	SABER SER (actitudes).	<ul style="list-style-type: none"> - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas - Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos - Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública - Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas - Focalización del gasto social - Lenguaje claro - Servicio al ciudadano

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<p>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p> <p>La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser Humano.</p> <p>La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una</p>	SABERES (conocimientos).	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y evolución de la tecnología - Apropiación y uso de la tecnología - Solución de problemas con tecnologías - Tecnología y sociedad - Big Data - Economía naranja
	SABER HACER (habilidades y destrezas).	<ul style="list-style-type: none"> - Automatización de procesos. - Minimización de costos. - Mejoramiento de la comunicación. - Ruptura de fronteras geográficas. - Maximización de la eficiencia. - Incrementos sustanciales en la productividad - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos - Análisis de datos para territorios

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

EJE TEMÁTICO	CAPACITACIÓN BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE capacitación
<p>de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.</p> <p>Para el desarrollo de hábitos que contribuyan a la formación de una identidad del servidor público, en el marco de la ética de lo público y la probidad, se sugiere a las entidades públicas trabajar en las siguientes capacidades blandas:</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
	<p>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. - Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. - Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. - Código de integridad
	<p>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar fluidez en varias formas de desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. - Comunicación asertiva. - Lenguaje no verbal. - Programación neurolingüística asociada al entorno público
	<p>HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. - Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. - Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales



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



EJE TEMÁTICO	CAPACITACIÓN BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE capacitación
		y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
	PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	<ul style="list-style-type: none">- Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.- Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Fuente. Función pública.

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

El Plan de Formación y Capacitación incluye actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias, para lo cual se formuló a partir de la detección de necesidades y la priorización de temáticas que responden a necesidades concretas para mejorar la capacidad individual e institucional.

8.1 programa de inducción. Tiene por objeto iniciar al funcionario y/o contratista en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales, políticas, responsabilidades, procesos de la Corporación y crear identidad y sentido de pertenencia hacia la misma.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, siguiendo lo establecido en el manual de procedimiento de inducción del IMTRAC.

El Programa de Inducción tiene como objetivos específicos:



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruir al Servidor Público acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informar al Servidor Público acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Dichos objetivos deben tenerse presentes para determinar su grado de cumplimiento al finalizar el proceso de inducción de cada servidor público.

Contenido del programa de inducción: Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 se abarcarán temáticas que conduzcan a fortalecer y preservar la moralidad en la administración pública.

Nuestra Entidad. Socialización del Código de Integridad.

Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.

Presentación al grupo de trabajo.

Estructura de la dependencia al que hace parte la entidad.

Estructura Organizacional – (Organigrama. Comités y Comisiones Institucionales)

Direccionamiento Estratégico. Misión y Visión.

Principios y Valores.

Objetivos y metas Institucionales.

Adicional, según Circular No 100.04-2018 de la Función Pública, todos los Servidores Públicos deben adelantar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales” del Curso de MIPG; los funcionarios responsables de la implementación del MIPG como referentes de calidad, jefes de área, coordinadores, directores, entre otros, deben tomar el curso completo (8 módulos).

8.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo. El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente). La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en el DNP.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos del DNP.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

8.3 Programa de re inducción. La re inducción se realiza a todos los colaboradores por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las dependencias, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos establecido en el manual de procedimiento de re inducción del IMTRAC, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b. del artículo 7° del Decreto 1567 de 1998.

A través de la re inducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

El programa de re inducción tiene como objetivos específicos:

1. Crear un espacio para que los servidores conozcan las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. Actualizar sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental.
3. Actualizar en relación a las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, informar acerca de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores público y actualizarlos frente a los cambios estructurales y culturales de la entidad y sus dependencias.

Contenido del programa de re inducción: El Proyecto de Re inducción será planeado, ejecutado y evaluado de igual forma, independientemente de sus contenidos.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Re inducción Institucional: incluye temas de seguridad y salud en el trabajo, actualización legal, cambios administrativos y cambios en la planeación estratégica de la organización.

- Re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo: es una actividad específica de actualización y apropiación de conocimientos en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.
- La re inducción General: Se realiza como mínimo cada dos años e incluye la re inducción en seguridad y salud en el trabajo.
- Re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo: Es una re inducción específica, la cual se debe desarrollar como mínimo una vez al año.
- Cruce de periodos de ejecución: Las actividades de re inducción serán ejecutadas una vez al año, intercalando la re inducción institucional y la re inducción en seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se dé cumplimiento a la normatividad vigente al respecto.
- Jornada de Trabajo.
- Evaluación del Desempeño.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Programa de Bienestar.

9. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Constituye el marco orientador para que las entidades puedan formular sus planes institucionales de capacitación.

Se establecen cuatro (4) lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos y que orientan los procesos de gestión de los planes institucionales de capacitación, a saber:

- A). La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación
- B). Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
- c). Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- D). Enfoque de la formación basada en competencias.

Para lograr los anteriores propósitos, es necesario que la capacitación obedezca a algunos principios básicos, como los siguientes:

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel

Tel: 2857590 - Corozal - Sucre

E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

1. La capacitación debe generar un impacto real en el desempeño y en los resultados institucionales.
2. Debe atender de manera prioritaria los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los resultados institucionales.
3. Establecer planes continuos de aprendizaje, que permitan la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores.
4. Orientar el aprendizaje hacia el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos y de los ciudadanos, para democratizar la administración pública.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública.
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios.

Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

La formación y capacitación de los empleados debe incorporar de manera organizada, diversas formas de aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias, como cursos dictados por centros educativos de formación o expertos, el aprendizaje en el lugar de trabajo y el autoaprendizaje.

10. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN

Se identifican los temas de capacitación que presentan mayor preferencia y se inicia el estudio de los factores que son necesarios para llevar a cabo las capacitaciones tales como el impacto, el costo, recursos, entre otros.

Algunas prioridades para atender en la vigencia son:

- ✓ Fortalecer el conocimiento de los funcionarios sobre su entorno, ampliando su información en temas como legislación, procesos y procedimientos administrativos, para facilitar y agilizar la respuesta en trámites internos y externos de la entidad.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

- ✓ Formación de los servidores en servicio al ciudadano, como la razón de ser del servidor público, con lo cual se garantice una comunicación más fluida entre EL IMTRAC los usuarios y grupos de interés.

11. ACTIVIDADES A EJECUTAR EN EL PIC 2022

Teniendo en cuenta la información consolidada, resultado del diagnóstico de necesidades se proponen las actividades necesarias para la ejecución del Plan de Capacitación, a ejecutarse durante la vigencia del año 2022. Los temas para los eventos de capacitación deberán responder a los objetivos del programa. Es importante que los temas no sean vistos y tratados en forma aislada, sino como elementos que contribuyan a un todo, y que refuercen o apoyen las otras actividades programadas.

EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS	OBJETIVO	POBLACIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN
Eje 1. Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	Comunicación Asertiva	Fortalecer la forma y capacidad que tenemos para expresar lo que tenemos dentro, para unirnos y para compartir con otras personas.	Servidores Públicos	Octubre 2022
Eje 2. Creación De Valor Público	Servicio y atención al ciudadano	Apropiar herramientas conceptuales, Metodológicas y prácticas para cualificar el sistema del servicio al ciudadano promoviendo	Servidores Públicos	Noviembre 2022



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

		una cultura de servicio y fortaleciendo las capacidades de los servidores que ejercen contacto directo con los grupos de valor e interés.		
Eje 3. Transformación Digital	Gobierno en línea	Fortalecer las competencias en apropiación y uso de las tecnologías y la evolución de estas.	Servidores Públicos	Noviembre 2022
Eje 4. Ética Y Probidad De Lo Público	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Fortalecer los conocimientos sobre los Temas de gestión institucional y Desarrollar habilidades en materia de las dimensiones y las políticas del MIPG para su aplicación en el ejercicio Del día a día	Servidores Públicos	Noviembre 2022

* Estas fechas están sujetas a modificaciones o ajustes

12. RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN

La ejecución del Programa Institucional de Capacitación en el IMTRAC será liderada por el Director y el área de Talento Humano, los cuales deberán liderar y promover la participación de los servidores públicos en las capacitaciones, dirigir la ejecución de la Inducción y Re inducción, determinar para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este seguimiento se realizará durante el desarrollo del cronograma y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones del empleo en forma experta y eficiente, por lo que el principal objetivo de medir el impacto del PIC, es hacer una valoración de la transferencia del proceso de aprendizaje obtenido mediante las capacitaciones, los entrenamientos en el puesto de trabajo y los programas institucionales de aprendizaje, en el desempeño individual de los servidores públicos y a nivel organizacional del IMTRAC en cuanto a la repercusión que estos programas han tenido en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad, determinando si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica.

Entre las herramientas de evaluación tenemos encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.

El indicador que será tenido en cuenta para efectuar la evaluación satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas. El nivel de cumplimiento y seguimiento del PIC se calculará desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

$$\text{Cumplimiento del PIC} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$

14. BENEFICIARIOS Y SUS RESPONSABILIDADES

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Tanto los funcionarios como los jefes de oficina deben estar directa y estrechamente ligados a los programas de capacitación y deberán asistir a las actividades que se



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte del área de Talento Humano; diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación, socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y presentar al área de talento humano la respectiva constancia.



JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA EL 2022

1. INTRODUCCION

El Decreto Ley 1567 de 1981 artículo 20 define que los programas de bienestar social son: “ procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

La Ley 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 en el cual establece el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos – Decreto 1227 de 2005, de acuerdo con las normas vigentes.

Por lo anterior, el Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal para el 2022 evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, el cual tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa busca facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

2. OBJETIVO

Formular y ejecutar actividades de bienestar para los funcionarios del Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal como se explica en la teoría de las dimensiones de ser de Stephen Covey (2011), cuando se habla de roles o dimensiones del ser humano, para Covey existen cuatro dimensiones que pueden afectar al ser humano de forma positiva y dan calidad de vida los colaboradores de las organizaciones las cuales son:

- La Dimensión Física: Consiste en estar sano y mantener nuestro cuerpo sano.
- La Dimensión Mental: Consiste en ejercitar nuestra mente, en esforzamos en adquirir nuevos aprendizajes, conocimientos y realizar retroalimentación hacia nosotros mismos.
- La Dimensión Espiritual: Consiste en los valores y compromisos, es el centro de cada persona.
- La Dimensión Social/ Emocional: Esta dimensión está relacionada con los hábitos de interdependencia, con nuestras relaciones siempre utilizando la filosofía de ganar-ganar con el fin de lograr sinergias.

2.1. OBJETIVO GENERAL

Elevar los niveles de satisfacción y motivación de los funcionarios del IMTRAC para alcanzar un clima laboral que manifieste en los servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su familia del IMTRAC atendiendo las necesidades de capacitación, educación, recreación, deporte, salud y vivienda.
- Generar impacto positivo en los servidores, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Favorecer el mejoramiento del clima organizacional del Instituto.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

3. ALCANCE

Realizar actividades de calidad de vida que afecten de manera positiva a los funcionarios del Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal durante la vigencia del año 2022, siguiendo los parámetros de la teoría de los roles o dimensiones de Stepeh Covey, La Dimensión Física, La Dimensión Mental, La Dimensión Espiritual y La Dimensión Social/ Emocional.

4. DIAGNOSTICO SOCIAL LABORAL

El diseño de este programa de bienestar social laboral debe contribuir a mejorar las dimensiones Física, Mental, Espiritual, Social/Emocional de los servidores públicos del Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal. La identificación de necesidades de bienestar y calidad de vida, se realizó mediante las necesidades expuestas por solicitudes de los servidores públicos como se estipula en la ley 909 del 2004 y en decreto 1083 del 2015.

5. MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998 en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El párrafo del artículo 36 de la Ley 909 del 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 señala que las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos, vocacionales, artísticos y culturales, promoción, prevención de la salud y capacitación informal.

El artículo 76 del mencionado Decreto establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG Decreto 1499 del 2017: la Política De Gestión Estratégica Del Talento Humano incluye las rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del Talento Humano, constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permite impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Las Rutas son:

- a) **RUTA DE LA FELICIDAD:** La Felicidad Nos Hace Productivos. Es la Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto; los cuales están contienen las siguientes Temáticas asociadas:

Seguridad y salud en el trabajo; Clima organizacional; diagnóstico de necesidades de bienestar; promoción y prevención de la salud; programa entorno laboral saludable; teletrabajo; ambiente físico.

- b) **RUTA DEL CRECIMIENTO:** Liderando Talento: es una ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. es una ruta preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro; los líderes deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores para el cumplimiento de las metas organizacionales. Para fortalecer el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento, esta ruta incluye Temáticas asociadas:

plan de bienestar e incentivos; plan estratégico del talento humano; mejoramiento del clima organizacional; inducción y reinducción; diagnóstico de necesidades de capacitación; desarrollo de competencias gerenciales; oportunidades para que los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales.

- c) **RUTA DEL SERVICIO:** Al Servicio De Los Ciudadanos: es una ruta para implementar una cultura basada en el servicio, en el logro y la generación de bienestar. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en todas las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la creación de mecanismos innovadores que permita la satisfacción de los ciudadanos; esta ruta se refiere a las siguiente Temáticas asociadas:

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

planeación estratégica del talento humano; plan institucional de capacitación; plan de bienestar e incentivos; Inducción y reinducción; cultura organizacional; integridad; promocionar la rendición de cuentas de los directivos.

d) **RUTA DE LA CALIDAD:** La Cultura De Hacer Las Cosas Bien: Es una Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”, generar cultura de calidad e integridad entre las que se encuentra las Temáticas asociadas:

planeación estratégica del talento humano; evaluaciones de desempeño; indicadores confiables; acuerdos de gestión; cultura organizacional; integridad; análisis de razones de retiro.

6. BENEFICIARIOS Y UBICACIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios del Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal IMTRAC y sus familias, con las excepciones que establece la ley. Los funcionarios beneficiarios están ubicados en la sede de la Entidad en la carrera 24 No. 31-38 Barrio San Miguel, Corozal sucre.

7. RESPONSABLE

La dirección – tesorería o pagaduría, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Busca que el Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal “ IMTRAC ” responder a las necesidades reales identificadas, los problemas que afecten a los funcionarios de la entidad, buscan una buena o excelente utilización de los recursos,

El Programa de Bienestar Social del año 2022 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

8.1 Área De Protección Y Servicios Sociales: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio,

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la entidad velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

8.1.1 Programa De Seguridad Social Integral: Se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios para mejorar los de salud, recreación, cultura y educación. (art: 23 dec:1567 de 1998.). Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área talento humano de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos

Los programas de estos componentes son:

- deportivos, recreativos y vacacionales.
- Capacitación en arte o artesanías
- Artístico y culturales

ESTRATEGIAS.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL y Caja de Compensación Familiar.

8.1.2. Programa De Recreación Y Deportes: La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al afianzamiento de los valores institucionales y personales. Por lo anterior el IMTRAC, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

ESTRATEGIAS

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Motivar y orientar a los servidores en la participación de eventos deportivos y recreativos en convenio con otras entidades y con la Caja de Compensación Familiar.

8.2. Área De Calidad De Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los campos de intervención son los siguientes:

- **Medición del clima laboral:** se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

- Programa de pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.
- Programa salario emocional: Hace referencia a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales y familiares

8.2.1. Programa de Convivencia Institucional: Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca fortalecer los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

ESTRATEGIAS.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Instituto.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Enviar mensajes por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos etc.

ACTIVIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL IMTRAC

No.	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	TIPO DE ACTIVIDAD	FRECUENCIA DEN LA ACTIVIDAD
1	Caminatas ecológicas, Pausas activas.	Social laboral	Una vez al año
2	Día de la mujer, día del hombre, día del niño, Día del servidor público	Social laboral	Una vez al año

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

3	Día de la secretaria	Social laboral	Una vez al año
4	Exaltación del día del agente de tránsito	Social laboral	Una vez al año
5	Jornada lúdica deportiva	Social laboral	Una vez al año
6	Felicitar a los servidores en su día de cumpleaños	Social laboral	Una vez al año por funcionario
7	Actividad de navidad para hijos de servidores	Familiar	Una vez al año


JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES IMTRAC 2022

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El plan de incentivos del IMTRAC para la vigencia 2022, ha sido construido asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

OBJETIVO GENERAL

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de los diferentes niveles jerárquicos del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

METODOLOGÍA

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

El Plan de Previsión de Recursos Humano del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad o en comisión.

Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción. Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa. El IMTRAC NO ha efectuado el

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

reporte en la OPEC de las vacantes definitivas que se han ido generando a lo largo de la vigencia 2021.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa en encargo En los cargos de carrera administrativa en caso de que exista una vacancia definitiva sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles o que se genere una vacancia temporal se procederá a realizar el respectivo estudio de verificación y la convocatoria interna de encargo para funcionarios de carrera administrativa de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y por la Resolución Municipal 743 de 2021.

Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad. En caso de que exista una vacancia temporal o definitiva y efectuado el respectivo estudio de verificación entre los funcionarios de carrera administrativa y ninguno cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida y expedir los actos administrativos de nombramiento provisional.

DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública, y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública, los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Sistema de estímulos para los servidores públicos. Se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

El sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia
- Coherencia
- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

Programas de Bienestar Social: El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. Los Programas de Bienestar Social que deben elaborar las entidades han de desarrollar ambos componentes y basarse en una meticulosa identificación de necesidades. Los programas relacionados con el Bienestar Social son: * Deportivos, recreativos y vacacionales * Artísticos y culturales. * Promoción y prevención de la salud. * Capacitación informal en artes o artesanías. * Promoción de programas de vivienda. * Educación formal.

BENEFICIARIOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, está dirigido a todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, trabajadores oficiales del IMTRAC.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral.



JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Plan de Previsión de Recursos Humanos IMTRAC 2022

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de previsión de recursos humanos es el siguiente:

LEY 909 DE 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

DECRETO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.

DECRETO 648 DE 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

DECRETO 612 DE 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” y adiciona el Decreto 1083 de 2015”.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC.

METODOLOGÍA

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

El Plan de Previsión de Recursos Humano del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC para la vigencia 2022, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad o en comisión.

Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción. Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa. El IMTRAC NO ha efectuado el reporte en la OPEC de las vacantes definitivas que se han ido generando a lo largo de la vigencia 2021.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa en encargo En los cargos de carrera administrativa en caso de que exista una vacancia definitiva sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles o que se genere una vacancia temporal se procederá a realizar el respectivo estudio de verificación y la convocatoria interna de encargo para funcionarios de carrera administrativa de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y por la Resolución Municipal 743 de 2021.

Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

Provisión de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad. En caso de que exista una vacancia temporal o definitiva y efectuado el respectivo estudio de verificación entre los funcionarios de carrera administrativa y ninguno cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida y expedir los actos administrativos de nombramiento provisional.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Servicio activo. Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.

Licencia. El artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en: 1. No remuneradas: 1.2. Ordinaria. 1.2. No remunerada para adelantar estudios 2. Remuneradas: 2.1 Para actividades deportivas. 2.2 Enfermedad. 2.3 Maternidad. 2.4 Paternidad. 2.5 Luto.

Licencia ordinaria. Artículo 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que la licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

Licencia no remunerada para adelantar estudios. Artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que la licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

Licencia para actividades deportivas. Artículo 2.2.5.5.8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 establece que la licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Col deportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Artículo 2.2.5.5.10 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 establece que las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Comisión. Artículo 2.2.5.5.21 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que el empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

Encargo. Artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece que los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Movilidad: Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

- Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

POLÍTICA MIPG

El IMTRAC tiene diseñada la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto, Ley de garantías y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

La planta de personal del IMTRAC, está conformada por 21 cargos los cuales tienen la siguiente discriminación:

DENOMINACIÓN	NIVELES	NO. CARGOS	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE VINCULACION
DIRECTOR	DIRECTIVO	1	050	02	Libre Nombramiento y Remoción
JEFE OFICINA RECURSOS HUMANOS	DIRECTIVO	1	006	01	Provisionalidad
JEFE OFICINA JURIDICA	DIRECTIVO	1	006	01	Provisionalidad
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	ASESOR	1	006	01	Periodo fijo
TESORERO-PAGADOR	PROFESIONAL	1	201	01	Libre Nombramiento y Remoción

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



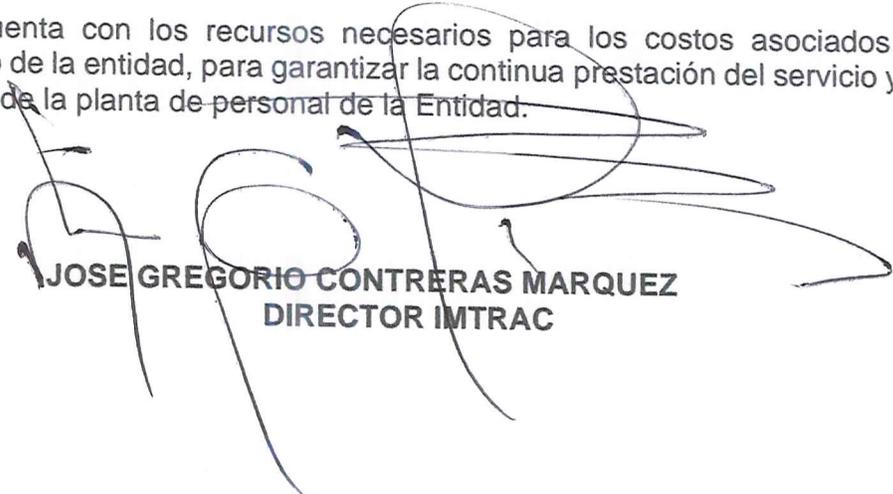
ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

JEFE DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL	TECNICO	1	367	01	Provisionalidad
COORDINADOR DE MATRICULAS Y PROYECTOS	TECNICO	1	367	01	Provisionalidad
GUARDA DE TRANSITO	TECNICO	7	403	01	Provisionalidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	7	407	01	Provisionalidad
TOTAL	-	21	-	-	-

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 4 de enero de 2022

VIABILIDAD PRESUPUESTAL

El IMTRAC cuenta con los recursos necesarios para los costos asociados al funcionamiento de la entidad, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.


JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVO -PINAR- IMTRAC 2022

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la Ley 594 De 2000 - Ley General de Archivos en Colombia, es obligación de las entidades públicas la creación, organización, preservación y control de los archivos, teniendo en cuenta los principios de procedencia y orden original, el ciclo vital de los documentos y la normatividad archivística, igualmente es responsable de la gestión de documentos y de la administración de sus archivos.

La Ley 594 de 2000, establece que el objetivo esencial de los archivos es el de disponer de la documentación organizada, en tal forma que la "información institucional sea recuperable para su uso de la Administración en el servicio al ciudadano y como fuente de la Historia". Así de acuerdo con la Ley, las Entidades públicas deberán elaborar Programas De Gestión De Documentos, contemplar el uso de nuevas tecnologías y soportes, en cuya aplicación deberán observarse los principios y procesos archivísticos.

El Archivo General de la Nación en el desarrollo de la Ley 594 de 2000, la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 2609 de 2012, elaboró el "Manual Formulación del Plan Institucional de Archivos – PINAR como herramienta que servirá de base para la formulación, aprobación, seguimiento y control del PINAR".

El Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal – IMTRAC - En cumplimiento a las disposiciones contenida en el Decreto 1080 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura", Artículo 2.8.2.5.8 Instrumentos Archivísticos para la Gestión Documental y demás disposiciones vigentes relacionadas con la gestión del archivo público.

El IMTRAC comprometido con fortalecer la función archivística, presenta el Plan Institucional de Archivos, como instrumento que permite la planeación, desarrollo, y articulación de los diferentes planes y proyectos de gestión documental orientada a garantizar la atención oportuna de los ciudadanos y la preservación del patrimonio documental institucional.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

ALCANCE

Inicia con la identificación de las necesidades y requerimientos de gestión documental, definiendo planes, programas, proyectos e instrumentos archivísticos, implementación de estos hasta su monitoreo, seguimiento y/o actualización.

CONTEXTO ESTRATÉGICO

Una de las formas de conservar la memoria es a través de los archivos, un conjunto de documentos ordenados donde están plasmados algunos de los hechos más importantes en la historia de un país o de una entidad. El Concejo Municipal de Corozal Mediante el Acuerdo 045 de 1998, acuerda crear el Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal – IMTRAC -, como un establecimiento público, de orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente; cumpliendo con las funciones que le asigne el Código Nacional de Tránsito Terrestre, la Ley, los Decretos Reglamentarios, las Ordenanzas y los Acuerdos Municipales.

Misión: Planificar, regular y controlar el funcionamiento ágil y eficiente de los tramites 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.

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.

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.

Política de Gestión Documental: El instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal, es responsable por asegurar la memoria histórica de la institución y los

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

tramites que desarrolla en beneficio de la ciudadanía en general, busca la satisfacción de sus servidores, usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos legales y organizacionales suscritos frente al Modelo Integrado de Gestión y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en materia de Gestión Documental, se compromete a:

Garantizar la conservación, recuperación y disposición de la memoria institucional que permita la continuidad de la institución.

Consolidar el modelo de gestión de la información armonizándolo con las normas vigentes y el sistema de planeación, gestión y control institucionalmente establecido.

Modernizar la gestión documental, incorporando los avances tecnológicos y de procesos de la gestión de la información en armonía con las directrices institucionales establecidas en el Programa de Gestión de la Información.

Facilitar la consulta y acceso a la información requerida por los usuarios, clientes, con el cumplimiento previo de normas que garanticen la integridad, autenticidad, la seguridad y reserva de la información.

Fortalecer el compromiso de los servidores públicos como únicos responsables de mantener la confidencialidad y seguridad de la Gestión Información Institucional generada física, digital o electrónicamente, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Para lograr lo anteriormente enunciado la Alta Dirección asignará los recursos tanto humanos, presupuestales y tecnológicos necesarios que permitan realizar el seguimiento y evaluación a la implementación y efectividad de esta política

FUNCIONES: En cumplimiento del desarrollo del objetivo social que le Corresponde al Instituto municipal de Transporte y Tránsito de Corozal IMTRAC con relación a sus funciones lo establece teniendo en cuentas las normas legales y las estipulada por el Ministerio de Transporte, además de las funciones que determina el artículo 59 de la Ley 489 de 1998, son las siguientes:

- ✓ Coordinar, regular y Planificar y controlar el funcionamiento ágil y eficiente de la movilidad todo lo relacionado con el transporte y tránsito dentro de la jurisdicción territorial del municipio de corozal; expedir los actos

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

administrativos necesarios para la adecuada ejecución del Código de Tránsito.

- ✓ Realizar programas de prevención, en seguridad vial dirigidas a conductores, ciclistas y peatones, con el fin de reducir los índices de accidentalidad en las vías del municipio de Corozal Sucre y controlar su efectividad.
- ✓ Organizar, dirigir y controlar todo lo relacionado con el tránsito y el transporte en el territorio de su jurisdicción, cumplir y hacer cumplir el Código Nacional de tránsito y demás normas y disposiciones legales que regulan la materia.
- ✓ Organizar, orientar u ordenar el servicio de regulación y vigilancia del tránsito y el transporte y tomar las medidas necesarias para disminuir la accidentalidad en el Municipio.
- ✓ Conocer y sancionar las faltas por contravenciones a las normas del Tránsito ocurridas dentro del territorio de su jurisdicción.
- ✓ Expedir licencias de conducción, registro inicial de automotores, traspasos, traslados de cuenta, además realizar los trámites según en la LEY 769 DE 2002 (agosto 6) (Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones) y demás normas legales vigentes.
- ✓ Garantizar la accesibilidad, integral y confiabilidad de la información relacionada con el Registro Nacional de Automotores, Infracciones de tránsito y demás relacionadas con los servicios en materia de Transporte vehicular.
- ✓ Colocación y mantenimiento de las Señales de tránsito.

DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS

Para la elaboración e implementación del Plan Institucional de Archivos en el Instituto municipal de Transporte y Tránsito de Corozal IMTRAC, se desarrolló la metodología propuesta por el Archivo General de la Nación en el Manual de Formulación del Plan Institucional de Archivos - PINAR, identificando los aspectos críticos de la Gestión Documental, teniendo como referente el análisis de los planes de mejoramiento, el diagnóstico integral de archivos, el mapa de riesgos institucional, Plan de Acción Institucional y los resultados FURAG.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

DEFINICIÓN DE ASPECTOS CRÍTICOS

Como resultado del análisis de los documentos mencionados en el apartado anterior, en el PINAR se presentan los aspectos críticos identificados a los cuales se les realiza un análisis de riesgos en la siguiente tabla:

No	Aspectos Críticos	Hallazgos	Riesgo Asociado
1	La Política de Gestión Documental se encuentra desactualizada.	Falta de acciones para la correcta producción de documentos, el buen funcionamiento de los archivos y la adecuada organización de los documentos. Carencia de estándares para la gestión de la información.	Deficiencia en el control en cuanto a los procesos de la gestión documental desde la producción hasta la disposición final. No se evidencia una definición de actividades, objetivos, metas y responsables de acuerdo con el nivel de madurez de la Gestión Documental de la entidad.
2	Falta elaborar y organizar el Fondo Documental Acumulado - FDA – y Cuadro de Clasificación Documental -CCD-, Tabla de Retención Documental – TRD, Tabla de Valoración Documental -TVD- inventariar la documentación de los archivos de gestión en el Formato Único de Inventario Documental – FUID-, documentar	No existe normalización y armonización en la conformación de expedientes (físico, electrónico, híbrido)	Pérdida del patrimonio documental de la entidad generando vacíos en la memoria institucional Dificultades en la recuperación de los documentos asociados a un expediente. Inconvenientes en la aplicación de disposición final de documentos. Emisión o trámite de documentos sin

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

	Sistema Integrado de Conservación – SIC.		atributos de validez legal y criterios de integridad. Descentralización de la Pérdida de la trazabilidad en los trámites administrativos.
3	Actualización del diagnóstico integral de archivos	Diagnóstico actual no registra la producción documental de cada dependencia en la vigencia 2022.	Presentación de información desactualizada. Insumo no apto para los demás instrumentos archivísticos. Toma de decisiones inadecuadas.
4	Contar con seguimiento y control en la aplicación de lineamientos e instrumentos archivísticos, para asegurar la adecuada gestión de los documentos de la Función Pública	Aplicación de criterios inadecuados en la organización de archivos. Los inventarios documentales de los archivos de gestión en algunos casos se encuentran desactualizados o no existen. Identificación (rotulación) de expedientes incompleta	Pérdida de información. Dificultad para la recuperación de información. Dificultad en la administración de los expedientes de gestión. Inadecuada administración de archivos lo cual retrasa la implementación de la normatividad archivística y puede generar investigaciones por los entes de control.
5	Necesidad de centralizar los archivos de Gestión de las diferentes	Falta de control en la administración documental.	Desaprovechamiento de los espacios físicos.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

	dependencias de la entidad	Necesidad de distribución física. Estado inadecuado de la conservación. Espacios innecesarios en las áreas.	Confusión en la conformación de los expedientes. Archivos de Gestión desorganizados.
6	Falta de Capacitación en Gestión Documental.	Mala clasificación y Ordenación de la Información. Mal manejo de los archivos por parte de los funcionarios.	Documentos sin ningún criterio archivístico. Poca articulación del sistema de gestión documental con los demás sistemas de la entidad.

PRIORIZACIÓN DE ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES

Una vez aplicada la metodología definida en el Manual propuesto por el AGN, se determinó de manera objetiva, a través de la tabla de evaluación los aspectos críticos del IMTRAC, estos fueron evaluados por cada criterio con respecto a los ejes articuladores de la gestión documental, priorizando aquellos con mayor impacto obteniendo el siguiente resultado de acuerdo a los siguientes ejes articuladores:

- Mejorar el Acceso a la información
- Preservación de la información
- Aspectos tecnológicos y de seguridad
- Fortalecimiento y articulación en administración de archivos

No.	Aspectos Críticos Priorizados
1	La Política de Gestión Documental se encuentra desactualizada.
2	No está construido y organizado el Fondo Documental Acumulado - FDA
3	La Entidad no ha elaborado los Cuadro de Clasificación Documental -CCD-Tabla de Retención Documental – TRD, Tabla de Valoración Documental -TVD-

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

4	La Entidad no ha inventariado la documentación de sus archivos de gestión en el Formato Único de Inventario Documental – FUID-
5	Falta documentar Sistema Integrado de Conservación – SIC.
6	Poca aplicabilidad al Programa de Gestión Documental – PGD
7	Desactualización del diagnóstico del estado de los archivos
8	Programa Específico de Capacitación en Gestión Documental
9	Deficiencia en la organización de archivos de gestión

FORMULACIÓN DE LA VISIÓN ESTRATÉGICA

El Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal busca a través del PINAR el planteamiento de nuevas acciones para la mejora de la función archivística en la entidad, que se materializarán a través de planes de acciones que logren la solución de los aspectos más críticos destacados en la entidad; y propenden por el cumplimiento normativo y la eficiencia administrativa y protección del patrimonio documental.

El IMTRAC garantizará la preservación de la información, la administración de los archivos y el acceso a la información con miras a mejorar la gestión documental en todos sus procesos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Con el propósito de minimizar los riesgos de los aspectos críticos y los ejes articuladores identificados, el IMTRAC ha planteado los siguientes objetivos:

No	Aspectos Críticos	Objetivos
1	La Política de Gestión Documental se encuentra desactualizada.	Actualizar la Política de Gestión Documental conforme a la situación actual de la entidad en concordancia a la normativa vigente.
2	Falta elaborar y organizar el Fondo Documental Acumulado - FDA – y Cuadro de Clasificación Documental -CCD-, Tabla de Retención Documental – TRD, Tabla de Valoración Documental -TVD-inventariar la documentación de los archivos de gestión en el Formato Único de Inventario Documental – FUID-, documentar Sistema Integrado de Conservación – SIC.	Elaborar los Instrumentos de gestión archivística.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

3	Actualización del diagnóstico integral de archivos	Realizar visitas diagnósticas y la recopilación de información de la entidad en materia de gestión documental, de tal forma que garantice la veracidad de la información a plasmar en el documento final.
4	Contar con seguimiento y control en la aplicación de lineamientos e instrumentos archivísticos, para asegurar la adecuada gestión de los documentos del IMTRAC	Aplicar oportunamente los criterios de gestión documental adecuados para la organización de archivos y hacer seguimiento a los mismos.
5	Necesidad de centralizar los archivos de Gestión de las diferentes dependencias de la entidad	Generar plan de trabajo para garantizar la recolección de los archivos de gestión de las diferentes áreas.
6	Falta de Capacitación en Gestión Documental.	Capacitar a los Servidores Públicos del IMTRAC en temas referentes al proceso de gestión documental.

FORMULACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS

Con base en los aspectos críticos identificados, se estableció objetivo para cada uno de ellos, y a su vez se definieron los planes y proyectos que responden a su cumplimiento:

Proyecto 1: Actualizar la Política de Gestión Documental

Objetivo Estratégico Asociado: Fortalecer la planeación y gestión incorporando nuevas y mejores prácticas que permita generar eficiencias en el desarrollo de las funciones.

Actividades: Asegurar que las actualizaciones de la política de gestión documental de la entidad, garantice la adecuada conservación, preservación y disposición para la consulta de los documentos de archivo producidos y recibidos, además de proporcionar las condiciones que permitan la modernización institucional.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Articular la Política de gestión documental con las políticas, lineamientos y atributos de calidad de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Definir e implementar una política de uso eficiente del papel articulada a la política de gestión ambiental de la entidad.

Recursos: Humanos, físicos y tecnológicos.

Responsables: Representante legal del IMTRAC, funcionarios responsables de los Archivos de Gestión en cada área y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Plazo de ejecución: 2022-2023.

Proyecto 2: Elaboración y/o actualización de los Instrumentos De Gestión Archivística.

Objetivo Estratégico Asociado: Crear e implementar los instrumentos archivísticos necesarios para el procesamiento, control y recuperación de la información documental.

Actividades: Incluir en el presupuesto de la entidad recursos para el desarrollo de los instrumentos archivísticos para la adecuada gestión documental.

Creación de los instrumentos archivísticos de control, preservación y recuperación de la información.

Recursos: Humanos, físicos, económicos y tecnológicos.

Responsables: Representante legal del IMTRAC y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Plazo de ejecución: 2022-2023.

Proyecto 3: Construir la actualización del diagnóstico integral de archivos.

Objetivo Estratégico Asociado: Realizar nuevamente las visitas diagnósticas y la recopilación de información de la entidad en materia de gestión documental, de tal forma que garantice la veracidad de la información a plasmar en el documento final.

Actividades: Realizar visita diagnóstica a todas las áreas de archivo.

Recopilar información.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@intraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Actualizar diagnóstico integral de archivo.
Recursos: Humanos, físicos y tecnológicos.

Responsables: Representante legal del IMTRAC y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Plazo de ejecución: 2022-2023.

Proyecto 4: Contar con seguimiento y control en la aplicación de lineamientos e instrumentos archivísticos, para asegurar la adecuada gestión de los documentos del IMTRAC.

Objetivo Estratégico Asociado: Realizar el control y seguimiento a los lineamientos de gestión documental.

Actividades: Revisar y/o actualizar el Programa de Gestión Documental / Control y seguimiento.

Socializar con los responsables de los archivos de cada dependencia los lineamientos e instrumentos archivísticos respectivos.

Recursos: Humanos, físicos y tecnológicos.

Responsables: Representante legal del IMTRAC y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Plazo de ejecución: 2022-2023.

Proyecto 5: Gestionar los archivos de Gestión de las diferentes dependencias del IMTRAC.

Objetivo Estratégico Asociado: Construir los Formatos Únicos de Inventario Documental FUID de las diferentes dependencias.

Actividades: Generar plan de trabajo para garantizar la organización de los archivos de gestión de las diferentes áreas.

Recursos: Humanos, físicos y tecnológicos.

Responsables: Representante legal del IMTRAC y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Plazo de ejecución: 2022-2023.

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

Proyecto 6: Capacitaciones a los Servidores Públicos del IMTRAC en temas referentes al proceso de gestión documental.

Objetivo Estratégico Asociado: Incluir en el Plan Institucional de Capacitación anual del IMTRAC temas relacionados con la Gestión documental.

Actividades: Programa Específico de Capacitación en Gestión Documental.

Recursos: Humanos, físicos, económicos y tecnológicos.

Responsables: Representante legal del IMTRAC y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Plazo de ejecución: 2022-2023.

PRESUPUESTO

El presupuesto para el Proceso de Gestión del Patrimonio Documental está contenido en los rubros asignados a través del Plan Anual de Adquisiciones del IMTRAC asignado para cada vigencia.

MAPA DE RUTA

El mapa de ruta es un instrumento que permite identificar y compilar los diferentes planes, programas y proyectos que se encuentran en trámite y aquellos que están previstos para su realización y ejecución, relacionados con la función archivística del IMTRAC, como ejemplo para su utilización se toma como referente el modelo propuesto en la Guía de formulación del PINAR del Archivo General de la Nación, que se presenta a continuación:

PLAN PROGRAMA/TIEM PO	Corto Plazo (1 año)		Mediano Plazo (1 a 4 años)			Largo Plazo (4 años en adelante)		
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
La Política de Gestión Documental se encuentra desactualizada.								

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtracorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDIA MUNICIPAL DE COROZAL

Falta elaborar y organizar el Fondo Documental Acumulado - FDA – y Cuadro de Clasificación Documental -CCD-, Tabla de Retención Documental – TRD, Tabla de Valoración Documental -TVD- inventariar la documentación de los archivos de gestión en el Formato Único de Inventario Documental – FUID-, documentar Sistema Integrado de Conservación – SIC.								
Actualización del diagnóstico integral de archivos								
Contar con seguimiento y control en la aplicación de lineamientos e instrumentos archivísticos, para asegurar la adecuada gestión de los documentos del IMTRAC								
Necesidad de centralizar los archivos de Gestión de las diferentes dependencias de la entidad								

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio



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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE COROZAL

Falta de Capacitación en Gestión Documental.									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Este instrumento debe tener el seguimiento necesario para verificar y controlar, los planes, programas y proyectos del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC-, frente al desarrollo y la implementación de la función archivística con todas las herramientas que requiere cada institución.

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para los planes/proyectos del PINAR, se realizará a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IMTRAC, según la periodicidad establecida en cada uno de ellos. (anual).



JOSE GREGORIO CONTRERAS MARQUEZ
DIRECTOR IMTRAC

Carrera 24 No 31-38 Barrio San Miguel
Tel: 2857590 - Corozal - Sucre
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co
Todos hacemos el cambio