

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH



INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR – IDTRACESAR

Enero 2025

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

INTRODUCCIÓN

Las empresas, instituciones y las entidades públicas, todas son organizaciones que sin bien dependen de una infraestructura compuesta de activos e insumos; el punto crítico de los procesos siempre reside en las personas que día a día desarrollan las tareas necesarias para que esta misma exista.

No es de extrañar que este punto crítico permanezca bajo una constante supervisión y un monitoreo pleno para así disminuir las desviaciones en el rumbo de los procesos y el margen de error de estos mismos. Para lo cual es necesario establecer herramientas de gestión y protocolos de manejo en busca de una vía clara y que genere resultados estandarizados a fin de obtener, en suma, los mejores resultados en las operaciones.

Así las cosas, el presente documento figura como la herramienta principal a través de la cual se dará manejo al talento humano del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.

El Plan Estratégico de Talento Humano, es la punta de lanza de un conjunto de documentos cuya tarea es mantener un protocolo y un orden a efectos del buen manejo del talento humano, así pues, que encontrará el lector en este

En suma, el **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)** es un marco de acción para gestionar de manera eficiente y estratégica el talento humano en la Administración Pública. Este documento responde a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), reconociendo al talento humano como el corazón de la organización y promotor principal de las políticas públicas y la prestación de servicios.

Este plan se erige como una herramienta orientadora y facilitadora de las actividades contempladas en los diferentes planes asociados a la gestión del talento humano, tales como el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan de Seguridad y Salud. Su adopción se fundamenta en la comprensión de que las prácticas efectivas de gestión del talento no solo fortalecen las competencias laborales, sino que también impactan directamente en la calidad de vida de los servidores públicos en todas las etapas de su trayectoria laboral, desde el ingreso hasta el retiro.

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar reconoce que el éxito organizacional se manifiesta en la calidad del servicio prestado tanto al cliente interno como al externo. Por tanto, este Plan Estratégico de Talento Humano no solo busca potenciar las capacidades individuales, sino también fomentar un

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

entorno laboral que promueva el bienestar integral, la motivación y el compromiso de nuestros colaboradores.

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano en Colombia se fundamenta en un marco normativo sólido que articula la formación, el desarrollo, el bienestar y la seguridad de los servidores públicos, garantizando una gestión eficiente y alineada con los principios de transparencia e inclusión. Desde el **Artículo 54 de la Constitución Política**, que establece la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación profesional y técnica, hasta normas como la **Ley 100 de 1993**, que crea el Sistema de Seguridad Social Integral, y el **Decreto 1567 de 1998**, que establece el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para empleados estatales, se configura un marco que busca fortalecer la administración pública.

La **Ley 909 de 2004**, que regula el empleo público y la carrera administrativa. Por su parte, normas como la **Ley 1010 de 2006**, enfocada en prevenir y sancionar el acoso laboral, y la **Ley 1064 de 2006**, que impulsa la educación para el trabajo y el desarrollo humano, refuerzan la protección y profesionalización del talento humano. Adicionalmente, el **Decreto 465 de 2007** y la **Resolución 415 de 2003** actualizan los planes de formación y capacitación, mientras que la **Ley 1221 de 2008** promueve el teletrabajo como una modalidad laboral moderna.

El marco normativo también incluye el **Decreto 1083 de 2015**, que compila las disposiciones reglamentarias del sector público, y el **Decreto 1072 de 2015**, que establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este esfuerzo por garantizar condiciones laborales dignas se refuerza con la **Resolución 312 de 2019** que define los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo.

Normas más recientes, como la **Ley 1712 de 2014**, sobre transparencia y acceso a la información pública, y la **Ley 1780 de 2016**, que fomenta el empleo y el emprendimiento juvenil, también forman parte de este marco integral.

Asimismo, el **Acuerdo 6176 de 2018** regula la evaluación del desempeño laboral en la carrera administrativa, y la **Ley 1952 de 2019** establece un nuevo Código General Disciplinario.

Este amplio compendio normativo busca fortalecer las capacidades del talento humano público, promover el desarrollo profesional y garantizar condiciones laborales justas y seguras, impulsando así la modernización y eficiencia en el sector estatal.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

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 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
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 - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos 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,	Plan Institucional de Capacitación

Figura 1. Marco Normativo parte 1. Fuente. (Función Pública, 2024)

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	establecida como educación no formal en la ley general de educación.	
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).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	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 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 Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano

Figura 2. Marco Normativo parte 2. Fuente. (Función Pública, 2024)

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño 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.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG

Figura 3. Marco Normativo parte 3. **Fuente.** (Función Pública, 2024)

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC -20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación

Figura 4. Marco Normativo parte 4. Fuente. (Función Pública, 2024)

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 158 del 24 de febrero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución 259 del 27 de abril de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución 673 del 13 de octubre de 2023	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	Talento Humano
Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar

Figura 5. Marco Normativo parte 5. Fuente. (Función Pública, 2024)

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

ALCANCE

En el **Plan Estratégico de Talento Humano 2025** del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar, se establecen estrategias y acciones integrales orientadas a optimizar la gestión del talento humano en todas las etapas de su ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro. Este enfoque busca no solo fortalecer las capacidades institucionales, sino también consolidar un entorno laboral que promueva la excelencia, la equidad, la inclusión y la sostenibilidad, en alineación con nuestra misión de impulsar el bienestar y progreso de la comunidad a la que servimos.

Es preciso añadir también que, aunque su alcance es integral, existen aspectos que no forman parte de su enfoque directo, permitiendo delimitar sus objetivos y responsabilidades de manera clara y efectiva. Entre estos aspectos que se salen del alcance de este PETH se destacan:

1. **Gestión de Recursos Financieros y Presupuestales:** Aunque el PETH considera los recursos necesarios para ejecutar las estrategias de talento humano, no aborda directamente la planeación, asignación y administración presupuestal global de la entidad.
2. **Procesos Operativos del Tránsito:** El PETH no incluye la planificación, ejecución ni supervisión de los procedimientos técnicos o administrativos relacionados con la prestación de servicios de tránsito, como operativos de control vial o atención al ciudadano, salvo cuando impacten en la gestión del talento humano.
3. **Contratación Externa:** El plan no contempla la gestión de contratistas o proveedores externos, salvo en los casos en que sea necesario vincular servicios especializados para la formación, bienestar o desarrollo del personal interno.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

OBJETIVO GENERAL

Gestión óptima del talento humano a través de la identificación efectiva de los principales componentes del Talento Humano.

Esto se logra mediante el fortalecimiento continuo del conocimiento, la competencia, y las habilidades del capital humano, así como la promoción continua del bienestar y la motivación, propiciando un entorno laboral favorable que impulse la eficiencia y eficacia del desempeño institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diagnosticar la situación inicial de la gestión del Talento humano en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar: toda oportunidad de mejora comienza con la identificación clara y oportuna de la situación a partir de la cual se van a realizar mejoras a los procesos. La gestión del Talento Humano no escapa a esta estructura, la cual propende por identificar los puntos críticos a los cuales hay la necesidad de asignarle recursos y esfuerzos conjuntos.

Implementar estrategias de formación y actualización profesional diseñadas con base en las necesidades específicas identificadas durante el diagnóstico, se busca garantizar una transferencia efectiva de conocimiento que fomente el desarrollo integral de competencias laborales en un entorno cambiante y diverso.

Diseñar e integrar programas de bienestar e incentivos innovadores que respondan a las demandas físicas, emocionales y sociales de los servidores públicos, promoviendo un entorno laboral saludable, inclusivo y flexible, que fortalezca la pertenencia y el compromiso institucional.

Optimizar la gestión estratégica del talento humano mediante planes dinámicos de vacantes, previsión de recursos humanos y desvinculación asistida, garantizando la cobertura oportuna y adecuada de las necesidades organizacionales, así como la incorporación de grupos poblacionales diversos, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Fortalecer la cultura organizacional a través del reconocimiento y la motivación con políticas de incentivo alineadas al logro de objetivos estratégicos, fomentando la excelencia, la mejora continua y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos.

Promover la gestión del cambio y la mejora continua a través de procesos de planeación estratégica, seguimiento y análisis de resultados, utilizando

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

herramientas como la innovación y la creatividad para adaptar las estrategias del PETH a las necesidades de la entidad y su entorno cambiante.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La política de gestión estratégica del talento humano tiene como propósito fundamental la generación de valor público, considerando la responsabilidad del área de talento humano como el motor principal en el liderazgo de los procesos orientados al desarrollo integral de las personas, el fortalecimiento de sus competencias y la promoción de comportamientos alineados con los objetivos institucionales. Este enfoque busca, no solo el mejoramiento continuo de la entidad, sino también el fortalecimiento de la satisfacción laboral de los servidores públicos y el bienestar general de la ciudadanía que se beneficia de sus servicios.

La gestión estratégica del talento humano se sustenta en el modelo cíclico de planear, hacer, verificar y actuar (PHVA), un marco de referencia que permite asegurar la eficacia y eficiencia de las acciones emprendidas. En cada fase de este ciclo, se deben considerar preguntas clave como: ¿Qué se planeó? ¿Cómo se ejecutó? ¿Con qué recursos se llevó a cabo? ¿Cómo se controlará lo realizado? ¿Cuáles indicadores medirán el impacto obtenido? y ¿Qué acciones correctivas o preventivas se implementarán para optimizar los resultados futuros?

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar reafirma su compromiso con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), adoptando una perspectiva del talento humano como un pilar fundamental dentro de la gestión institucional. Desde esta óptica, el talento humano se entiende como un factor crítico de éxito que impulsa el logro de resultados, destacándose su relevancia como eje central en la estructura del MIPG. Esta visión reconoce que una gestión eficaz del talento humano no solo es clave para el cumplimiento de los objetivos misionales, sino también para garantizar un impacto positivo en la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se conceptualiza como un conjunto integrado de prácticas innovadoras y acción coordinada que buscan atraer, desarrollar, comprometer y retener a las personas con las competencias y los valores más adecuados para la organización. Esta gestión se lidera desde el nivel estratégico de la entidad y se articula con la planeación institucional, asegurando

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

una alineación efectiva entre las funciones relacionadas con el talento humano y los objetivos misionales.

Para el año 2025, el Instituto se compromete a fortalecer las capacidades individuales y colectivas de sus servidores públicos mediante un enfoque integral, promoviendo la innovación, la adaptabilidad y la colaboración interinstitucional. Se priorizará la implementación de estrategias que potencien el aprendizaje continuo, la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias digitales y transversales que permitan enfrentar los desafíos del contexto actual. Además, se consolidará un entorno laboral basado en principios de inclusión, equidad, transparencia y bienestar, con el objetivo de construir una cultura organizacional resiliente y orientada a la excelencia.

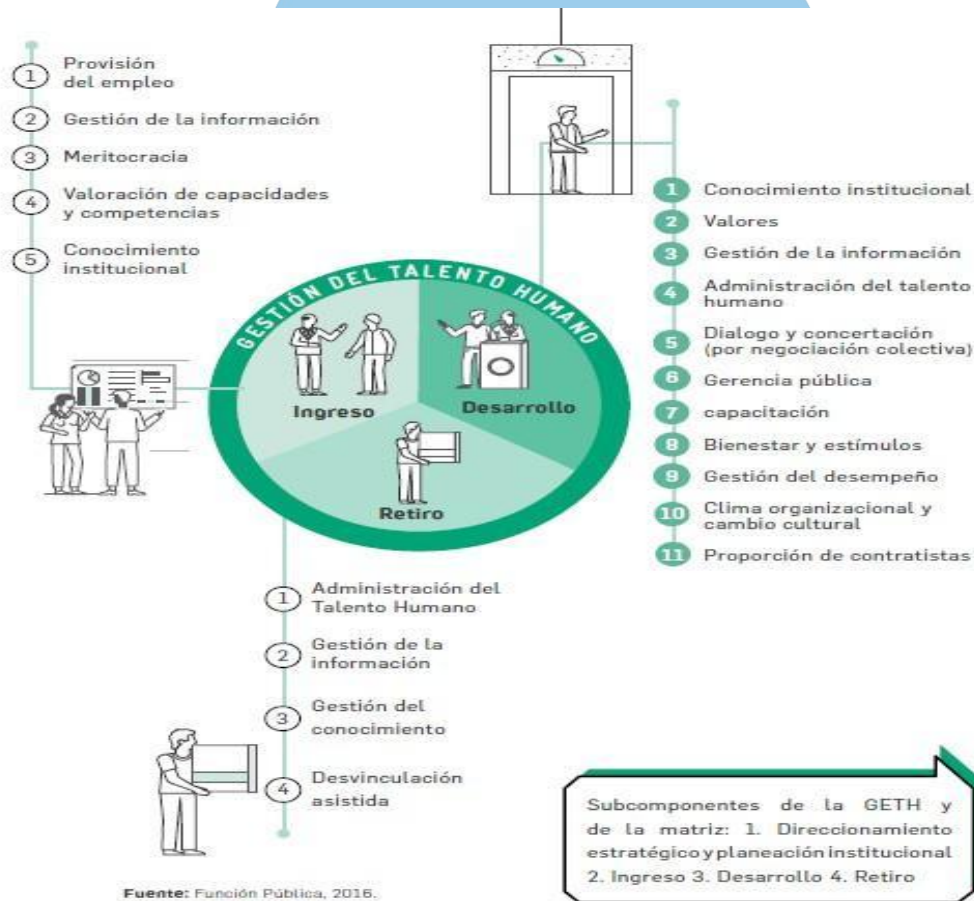


Figura 6. Gestión del Talento Humano. Fuente: DAFP, 2018

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

Articulación y Diagnóstico Estratégico

Para lograr una integración el objetivo principal del Plan Estratégico de Talento Humano efectiva de estos sub componentes, es esencial que desde la etapa de planeación estratégica se identifiquen las áreas que requieren intervención. Una herramienta clave para este diagnóstico es la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), integrada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Este instrumento proporciona un inventario detallado de los requisitos y lineamientos que el área de talento humano debe cumplir.

El análisis de la matriz GETH permite identificar tanto las fortalezas existentes como las áreas que necesitan fortalecimiento. Estos hallazgos se convierten en la base para diseñar e implementar estrategias que cierren las brechas identificadas, asegurando una gestión alineada con los principios de valor público.

Niveles de Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano

El diligenciamiento de la matriz GETH genera una calificación que clasifica a la entidad en uno de los tres niveles de madurez:

- **Básico:** La entidad cumple parcialmente con los lineamientos establecidos y requiere una intervención significativa para fortalecer sus procesos de gestión.
- **Intermedio:** La entidad demuestra avances importantes en la implementación de políticas de talento humano, aunque aún existen áreas con margen de mejora.
- **Avanzado:** La entidad cumple plenamente con los estándares y lineamientos, logrando una gestión estratégica del talento humano altamente efectiva.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	--	---	--

Cierre de Brechas y Rutas de Creación de Valor

El proceso de cierre de brechas identificado en la matriz GETH se orienta hacia la creación de valor público, abordando de manera integral las áreas críticas de la gestión. Para ello, se proponen las siguientes “**Rutas de Creación de Valor**”, que impactan directamente en la efectividad de la gestión estratégica:

- **Ruta de la Felicidad**
- **Ruta del Crecimiento**
- **Ruta de la Calidad**
- **Ruta de la Información**
- **Ruta del Servicio**



Figura 7. Rutas de Creación de Valor. Fuente: DAFP, 2018

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	--	--	--

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se desarrolla en el marco de las políticas orientadas por la Función Pública, alineándose con el direccionamiento estratégico institucional. Este plan organiza sus acciones en torno a los siguientes componentes fundamentales:

1. **Planeación:** En esta etapa se identifican las acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano, tomando como referencia las metas y objetivos definidos en el Plan de Desarrollo institucional. Este componente asegura que las decisiones y estrategias estén sustentadas en evidencias que respondan a las necesidades organizacionales.
2. **Ingreso:** Incluye los procesos relacionados con la incorporación de nuevos servidores públicos, abarcando desde su vinculación hasta el desarrollo de programas de inducción. Esta fase busca garantizar que las personas ingresen a la entidad de manera efectiva y alineadas con los valores y principios institucionales.
3. **Desarrollo:** Agrupa las acciones orientadas a fortalecer las competencias y capacidades del personal, entre las que destacan los procesos de formación y capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar y estímulos, así como la gestión del Plan Anual de Vacantes y la provisión de empleos. Este componente tiene como objetivo principal el crecimiento profesional de los servidores públicos y el fortalecimiento del desempeño en la entidad.
4. **Retiro:** Hace referencia a las situaciones que implican la desvinculación de los servidores públicos, ya sea por necesidades del servicio o por cumplimiento de requisitos legales como la edad de retiro forzoso o la pensión. Este componente asegura que el proceso de retiro se realice de manera ordenada, respetando los derechos laborales y normativas vigentes.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

PLANEACIÓN

La Administración de talento humano comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante el ingreso, permanencia y retiro.

En el año 2025, el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar se compromete a llevar a cabo una Gestión Estratégica del Talento Humano orientada al desarrollo integral de sus colaboradores. Este plan tiene como objetivo principal cultivar el autoconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor, reconociendo su impacto directo en el desempeño laboral, el ambiente organizacional y la cultura institucional.

Como estrategia Generales se definieron:

1. Definir competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
2. Formular y definir el Plan de Capacitación en función del direccionamiento estratégico.
3. Diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos que incluya desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas y que incluya fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los servidores.
4. Realizar la caracterización de toda la planta de personal del Instituto en la que se incluya la información relacionada con la identificación del servidor.

Estas estrategias se materializan a través de:

Seguimiento al SIGEP

La estrategia de seguimiento al SIGEP se enfocará en las siguientes actividades:

1. Incluir en los procesos de inducción y reinducción toda la información relacionada con la normativa y directrices definidas para la actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas por parte de los funcionarios.
2. Se realizará asesoría de forma permanente para los módulos de: Hojas de vida y Bienes y rentas de Talento Humano, a los funcionarios que lo requieran.
3. Se realizarán seguimientos periódicos al portal de la Entidad, Vinculación planta de personal, avance a la actualización de las hojas de vida, avance en la actualización de bienes y rentas.

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con el Seguimiento al SIGEP podemos mencionar:

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

1. Gestionar el diligenciamiento de las hojas de vida y la vinculación en la plataforma de SIGEP del 100% de los servidores públicos y mantenerla actualizada.
2. Gestión contractual en la plataforma SIGEP del 100% de los contratistas de prestación de servicios de la entidad, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día.
3. Verificar y actualizar los empleos y empleados cargados en SIGEP con una periodicidad igual o inferior a un mes.
4. Realizar las gestiones para que por lo menos el 80% de los servidores presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La estrategia más importante de la Gestión del Recurso Humano es la implementación y evaluación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, para mantener el control y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo el cual puede afectar el desempeño de los servidores públicos y contratista del Instituto Departamental de tránsito del Cesar.

En el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar, reconocemos que la salud y seguridad de nuestro talento humano son fundamentales para el éxito institucional. Por lo tanto, nuestra estrategia clave para la Gestión del Recurso Humano en el año 2025 se centrará en la implementación y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Entre la estrategia a implementar podemos mencionar:

1. Implementar medidas preventivas y correctivas para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
2. Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y aplicable a la seguridad y salud en el trabajo con el fin de desarrollar el Sistema de Gestión bajo los lineamientos normativos y técnicos requeridos.
3. Gestionar la ejecución de las actividades de forma segura y saludable.
4. Identificar y abordar las causas del ausentismo relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.
5. Establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sólido y eficiente.
6. Realizar la revisión y actualización de políticas y objetivos del SGSST y la socialización al personal.
7. Acompañamiento en las actividades de los comités SST

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 I N S T I T U T O D E P A R T A M E N T A L D E T R Á N S I T O D E L C E S A R
--	---	--	--

8. Realizar seguimiento a los diferentes planes del SGSST, verificar su diseño e implementación de los mismos.
9. Fomentar la cultura de seguridad mediante programas de concientización y capacitación.
10. Implementación de medidas proactivas para promover la salud, prevenir enfermedades y proteger la integridad física de los servidores públicos y contratistas.
11. Implementar sistemas de monitoreo y evaluación regular para medir el desempeño del SG-SST y realizar ajustes según sea necesario.
12. Establecer indicadores cuantificables para medir la efectividad del SG-SST en la reducción de accidentes y enfermedades laborales.



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

INGRESO

Conocimiento Institucional

Por intermedio del proceso de inducción se fortalecerá la integración del funcionario con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia. Al mismo tiempo, y mediante el proceso de reinducción se orientará al funcionario en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Instituto en su Código de Integridad, así como la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan de Desarrollo.

El proceso de inducción y reinducción que propone el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar es esencial para garantizar la integración efectiva de los funcionarios con la cultura organizacional y facilitar la adaptación a cambios culturales y estratégicos. Aquí se destacan algunos puntos clave relacionados con estos procesos:

Inducción.

- **Cultura organizacional.** Presentar y explicar los valores, misión y visión de la organización.
- **Identidad y sentido de pertenencia.** Facilitar actividades que fomenten la construcción de una identidad organizacional.
- **Normatividad y Código de Integridad.** Detallar las normativas internas, políticas y procedimientos.

Reinducción

- **Apropiación de Valores.** Reforzar la comprensión y apropiación de los valores adoptados por el Instituto.
- **Articulación con el Plan Estratégico.** Detallar la conexión entre el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Estratégico del instituto.
- **Actualización de Normativa.** Informar sobre cualquier cambio en las normativas internas y políticas de la Entidad.
- **Actualización de las Funciones del Cargo**

Meritocracia

La provisión de vacantes mediante procesos meritocráticos es una práctica fundamental para asegurar la calidad y eficiencia. En la selección de personal se

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

proveerá las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y la característica de la vacante.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Gestión de la Información

La estrategia está enfocada en continuar fortaleciendo la información consolidada en los procedimientos de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Entre las estrategias adoptadas para la gestión de información para este periodo podemos mencionar:

1. Recopilar, analizar y publicar los siguientes diagnósticos: Matriz GETH, Rutas de creación de Valor, Necesidades de capacitación, Necesidades de bienestar, Análisis de la caracterización del talento humano, Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, Medición de clima organizacional, Detección de riesgo psicosocial, Encuesta de ambiente y desempeño institucional.
2. Identificar guías y lineamientos emitidos por el DAFP, CNSC, ESAP y Presidencia de la República relacionadas con la gestión estratégica del Talento Humano y publicarlas en la página web e Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.
3. La gestión de talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad de los servidores.
4. Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.

Gestión de Desempeño

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un menor puntaje, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor; así como a generar una estrategia con

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Función Pública.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

El desempeño laboral de e Instituto Departamental de transito del Cesar su implementación estará alineado al código de integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales permitirá el cumplimiento de la política de Integridad.

Este Sistema permite planificar, promover, monitorear, controlar y evaluar, de manera integrada y articulada, el desempeño laboral de los empleados públicos, a fin de establecer sus logros, fortalezas y déficits y diseñar e implementar acciones orientadas a mejorar su rendimiento y adaptación a las exigencias y características de los puestos de trabajo, aumentar el nivel de satisfacción laboral y optimizar la gestión institucional, para dar respuesta eficaz, eficiente y efectiva a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Entre las estrategias a implementar en este periodo con la evaluación de desempeño podemos mencionar:

1. Realizar análisis de los resultados de las evaluaciones como insumos de mejoras.
2. Implementación de un plan de mejoramiento individual a través de acuerdos de gestión.
3. Mantener actualizada toda la información relacionada con las evaluaciones de desempeños e informarlas a los entes correspondientes.
4. Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano
5. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	--	--	--

Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar refleja un enfoque estratégico para el desarrollo de habilidades y competencias de los servidores, así como la promoción del desarrollo integral personal e institucional. Aquí se detallan algunos aspectos clave relacionados con la formulación y desarrollo de este plan:

Formulación Anual

- El PIC se formula anualmente, lo que permite una adaptación ágil a las necesidades cambiantes del personal y a los requisitos institucionales.
- La formulación anual también asegura que el plan esté alineado con las metas y objetivos a corto y largo plazo de la Entidad.

Identificación de Necesidades.

- Las necesidades expresadas por los funcionarios, así como las identificadas por los líderes de procesos, son consideradas en la planificación.
- Las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño también influyen en la determinación de las áreas de capacitación prioritarias.

Enfoque en Desarrollo Integral

- El PIC no se limita solo a la adquisición de habilidades técnicas, sino que también se centra en el desarrollo integral de los individuos, abordando aspectos personales y profesionales.

Eficiencia y Gestión del Conocimiento.

- La construcción del plan anualmente busca lograr una progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores.
- Se presenta como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento, reconociendo la importancia de compartir y consolidar el conocimiento dentro de la Entidad.

Evaluación del Impacto

- Implementar mecanismos para evaluar el impacto de las actividades de capacitación en el desempeño individual y organizacional.
- Utilizar retroalimentación y resultados para mejorar continuamente el diseño y la implementación del PIC.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

El principal propósito de la construcción de este plan anualmente es la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC se tomarán los cuatro ejes básicos como fundamento para la capacitación de los servidores públicos y de esta forma se programarán las capacitaciones relacionadas con la Gestión del Recurso Humano.

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor publico
- Transformación Digital
- Probidad y ética publica

Dentro de las estrategias a implementar en este periodo del presente plan relacionada con el Plan Institucional de Capacitación podemos mencionar:

1. Llevar los registros de las actividades y de los asistentes a las actividades de capacitación de manera sistematizada y documentada para general cualquier informe requerido.
2. Articular el PIC con el PETH.
3. Implementar el programa de Bilingüismo en el Instituto

Capacitaciones Propuestas

La realización de las capacitaciones se realizarán observando las encuestas realizadas a los servidores y la entidad en general. No obstante, a continuación se proponen algunas capacitaciones que a criterio directivo puedes aportar a nuevos objetivos estratégicos.

Gestión del Conocimiento y la Innovación

Objetivo: Fomentar una cultura de innovación y sistematización del conocimiento institucional.

Capacitaciones recomendadas:

→ Metodologías para la gestión del conocimiento:

- ◆ Talleres sobre creación de repositorios digitales, lecciones aprendidas y documentación de procesos.
- ◆ Uso de herramientas colaborativas (Microsoft Teams, SharePoint, plataformas LMS).

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	--	--	--

→ **Innovación en servicios públicos:**

- ◆ Metodologías ágiles (Scrum, Kanban) para proyectos institucionales.

→ **Comunidades de práctica:**

- ◆ Formación de líderes para dinamizar redes internas de intercambio de conocimiento (ejemplo: expertos en normativa de tránsito).

Creación de Valor Público

Objetivo: Alinear las acciones institucionales con las necesidades ciudadanas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Capacitaciones recomendadas:

→ **Diseño de servicios centrados en el ciudadano:**

- ◆ Talleres de co-creación con usuarios (conductores, peatones) para mejorar procesos como la expedición de licencias o pico y placa.

→ **Gestión de stakeholders:**

- ◆ Estrategias para articular acciones con alcaldías, Policía de Tránsito y gremios de transporte.

Transformación Digital

Objetivo: Modernizar procesos mediante tecnología para optimizar servicios como la expedición de documentos, control de infracciones y gestión de datos.

Capacitaciones recomendadas:

→ **Herramientas tecnológicas para la movilidad:**

- ◆ Implementación de plataformas de atención virtual (chatbots, trámites en línea).

→ **Ciberseguridad en entornos públicos:**

- ◆ Talleres sobre protección de datos sensibles (Ley 1581 de 2012).

4. Probidad y Ética Pública

Objetivo: Fortalecer la transparencia y prevenir riesgos de corrupción en procesos críticos (licitaciones, sanciones).

Capacitaciones recomendadas:

→ **Marco normativo anticorrupción:**

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

- ◆ Talleres sobre Estatuto Anticorrupción y Ley 2195 de 2022 (Transparencia).

→ **Gestión de conflictos de interés:**

- ◆ Simulaciones de casos reales compra pública.

Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a implementar un plan de Bienestar integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias a través de un plan de Bienestar integral fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

La Oficina de Recurso Humano también desarrollará las siguientes estrategias que buscarán crear mejor ambiente de trabajo para los servidores del Instituto.

1. Diseñar y aplicar herramientas para el diagnóstico de necesidades como insumo para el plan de Bienestar e incentivos.
2. Evaluar el plan de Bienestar e implementar mejoras

Administración del talento Humano

La estrategia de situación Administrativa

Esta estrategia buscar herramientas o acciones que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores públicos de la entidad contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, Responder oportunamente las PQRSD asignada a la oficina de Talento Humano, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	--	---	--

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

EL Instituto Departamental de tránsito del Cesar para el periodo 2025 propenderá por un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional.

Se adelantará el estudio anual de clima organizacional que tiene como propósito medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de los mismos.

A continuación algunas consideraciones clave para llevar a cabo estos procesos:

- Diseñar una encuesta de clima organizacional que aborde aspectos clave como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral
- Involucrar a los líderes y a los empleados en la definición de los valores fundamentales que se busca promover en la organización.
- Asegurar que estos valores estén alineados con la visión y misión institucional.
- Comunicar de manera clara y consistente los cambios en la cultura organizacional.
- Fomentar un liderazgo participativo que involucre a los empleados en el proceso de cambio.
- Implementar mecanismos de evaluación continua para medir la efectividad de la transformación cultural.
- Fomentar la participación activa de los empleados en la encuesta, asegurando que se sientan cómodos al compartir sus opiniones de manera honesta.
- Desarrollar un plan de acción basado en los resultados de la encuesta, abordando áreas identificadas como problemáticas.
- Implementar medidas correctivas y preventivas de manera proactiva.
- Diseñar e implementar una ruta de alertas tempranas para detectar y abordar situaciones que puedan afectar el clima laboral antes de que se conviertan en problemas significativos.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

RETIRO

Los procesos de desvinculación en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar estarán orientados a ofrecer apoyo sociolaboral y emocional a los servidores públicos que se retiran de la entidad, ya sea por pensión, renuncia regularmente aceptada, finalización del nombramiento en provisionalidad o procesos de reestructuración institucional. El objetivo es facilitar su transición y garantizar la transferencia de conocimientos a quienes permanecen en la entidad, mediante la implementación de un plan integral de desvinculación asistida.

La oficina de Talento Humano enfocará su estrategia en identificar y analizar las causas de los retiros del personal, formulando recomendaciones estratégicas que permitan atender los requerimientos institucionales y promover la mejora continua en la gestión del talento humano.

Estrategias de Desvinculación Asistida

Para el período en curso, se implementarán las siguientes estrategias:

- 1. Programa de Desvinculación Asistida**
 Diseñar e implementar un programa que brinde apoyo emocional, orientación laboral y acompañamiento a los servidores en su proceso de retiro, con un enfoque en facilitar su adaptación a los cambios.
- 2. Transferencia de Conocimiento**
 Establecer mecanismos efectivos que permitan transferir los conocimientos y la experiencia de los servidores públicos que se retiran a quienes continúan vinculados, garantizando así la continuidad y fortalecimiento de los procesos institucionales.
- 3. Programa de Reconocimiento y Agradecimiento**
 Crear e implementar un programa de agradecimiento para reconocer los aportes y el compromiso de los servidores públicos que se retiran, destacando su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 4. Sistema de Información y Análisis de Retiros**
 Implementar un mecanismo que registre y analice las cifras de retiro del personal, desglosado por modalidad de desvinculación. Este análisis incluirá la identificación de las razones de retiro, con el propósito de formular acciones preventivas y de mejora que fortalezcan la gestión del talento humano.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

Estas acciones buscan garantizar un proceso de desvinculación ordenado, humano y estratégico, alineado con los valores institucionales y en beneficio tanto de los servidores públicos como de la entidad.

ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

El objetivo principal es buscar la creación de valor público, la oficina de talento humano se enmarca en las rutas de creación de valor que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

Ruta del Servicio - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional d Capacitación
Ruta de la Calidad - La cultura de hacer las cosas bien - Hacer siempre las cosas bien - Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina
Ruta de Análisis de Datos - Conociendo el talento - Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Plan de Actividades

La Gestión del Talento Humano está alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometida en continuar con la aplicación del Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2025.

El objetivo principal es la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de Integridad y Transparencia, afianzando la relación estado - ciudadano.

El Código de Integridad del Servicio Público del Instituto Departamental de tránsito del Cesar, acogiendo además de los cinco (5) valores generales honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, instituidos por el DAFP. Acogieron algún otro valor diferente.

De conformidad con lo anterior se realizarán las siguientes actividades:

1. Continuar con la implementación del plan de trabajo que garantice la puesta en marcha de acciones que contribuyan a avanzar en la interiorización de los valores al interior del Instituto Departamental de tránsito del Cesar.
2. La implementación del Código de Integridad fue incluida en el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2025.
3. Socializar los resultados obtenidos en el diagnóstico del conocimiento que tienen actualmente los servidores públicos del Instituto en relación con los valores establecidos en el Código de Integridad.
4. Generar espacios de retroalimentación con los servidores públicos, tales como encuestas, correo electrónico, entre otras que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.
5. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.
6. Implementar un plan estratégico de Conflictos de Intereses
7. Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulados con acciones preventivas de control de estos.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOVERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Se cuenta con algunas herramientas para medir los avances de los diferentes programas que ofrece Gestión Humana.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

Plan de Acción - Matriz de GETH

Los planes de acción es una herramienta implementada por el profesional de la Oficina de Talento Humano que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

Indicadores

Se cuenta con tres (3) indicadores del proceso gestión Integral del Talento Humano -GETH; con la formulación de algunos indicadores en función de cada programa y sus respectivas actividades y tareas, para determinar la incidencia de las intervenciones en gestión estratégica del talento humano (GETH).

1. Medición De Clima Organizacional.

Indicador transversal al proceso, lo que mide es la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Este indicador implica gestión y obligatoriedad por Ley para las áreas de Gestión Humana en el sector público, se enmarca en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, el cual reza "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención."

2. Indicador Mantener o Mejorar El Nivel de Cumplimiento de Los Estándares Mínimos.

Este indicador tiene como objeto mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Interpretación del resultado:

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 I N S T I T U T O D E P A R T A M E N T A L D E T R Á N S I T O D E L C E S A R
--	---	--	--

Aceptable: Calificación Mayor al 85 % Moderadamente Aceptable: Calificación entre 61% y el 85% Crítico: Calificación menor al 60%.

3. FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Los resultados obtenidos permitirán la formulación de acciones de mejoramiento.



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	--	---	--

RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar (IDTRACESAR) ha demostrado avances significativos en la implementación de políticas clave del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), evidenciando un compromiso creciente con la eficiencia administrativa y la mejora continua.

Se destaca un panorama alentador en áreas como el control interno, la transparencia y la toma de decisiones estratégicas, donde los esfuerzos han permitido establecer bases sólidas para una gestión pública más efectiva y confiable. Estas mejoras no solo reflejan el cumplimiento de estándares institucionales, sino también un interés genuino en fortalecer los procesos internos y generar resultados tangibles que impacten positivamente en la entidad y en la comunidad a la que sirve.

A su vez, la adopción de prácticas orientadas al conocimiento, la innovación y la participación ciudadana indica un cambio de paradigma hacia una administración más abierta, inclusiva y centrada en el ciudadano. La integración de nuevas tecnologías y la atención a la modernización de los procesos son señales claras de una entidad que busca adaptarse a los retos actuales, promoviendo un servicio público más ágil, transparente y alineado con las expectativas de la sociedad. Este enfoque no solo optimiza el uso de los recursos, sino que también fomenta la confianza y la legitimidad institucional, elementos esenciales para una gestión eficiente y sostenible.

No obstante, el éxito que reflejó el **Índice de Desempeño Institucional de 2023** se fijaron oportunidades de mejora que nos llevarán al progreso de la Institución. Las políticas de Gestión Documental (POL16) y Gestión del Conocimiento (POL18) evidencian debilidades significativas en su implementación, reflejadas en puntajes bajos de 16.3 y 24.4, respectivamente.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

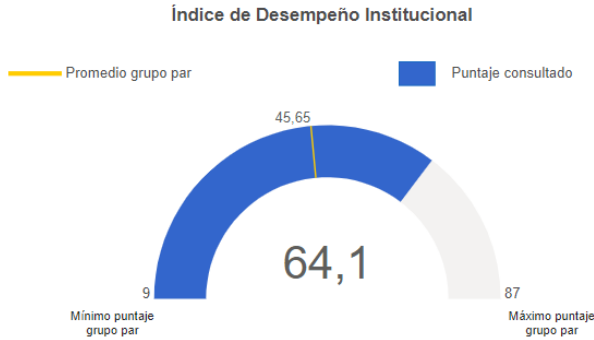
Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

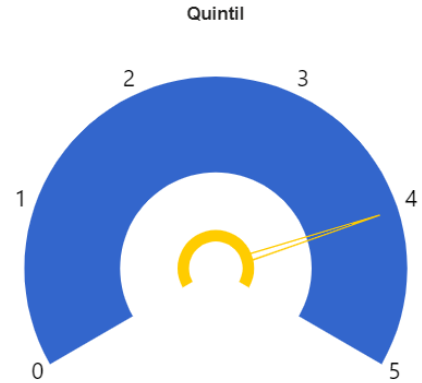
 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

I. Resultados Generales

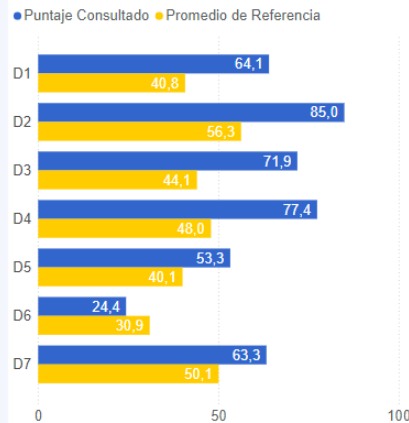


Nota 1: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.



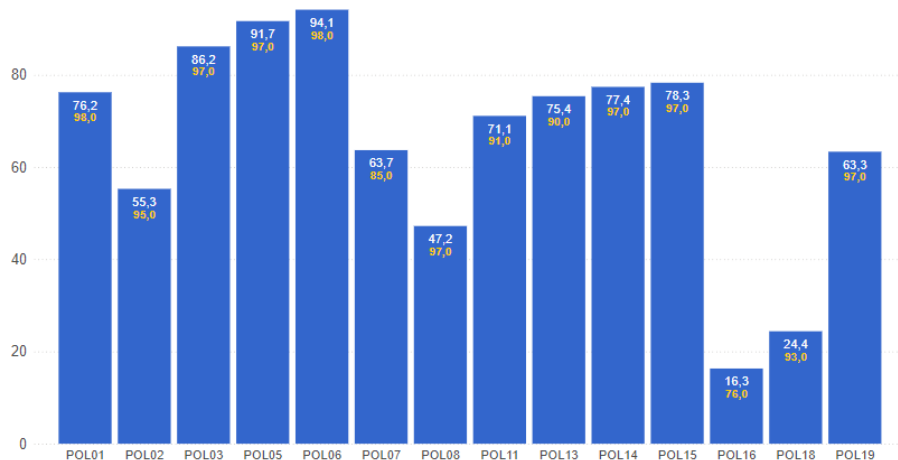
Nota 3: Los quintiles son los cuatro valores (cuantiles 0.2, 0.4, 0.6 y 0.8) que permiten dividir una distribución en cinco partes del mismo (o aproximadamente el mismo) tamaño. Así, cada quintil representa el 20% del total de individuos de una población.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: talento humano	64,1
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	85,0
D3: Gestión para resultados con valores	71,9
D4: Evaluación de resultados	77,4
D5: Información y comunicación	53,3
D6: Gestión del conocimiento	24,4
D7: Control interno	63,3

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo, en cada columna, indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.

Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

Políticas

- POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental
- POL18: Gestión del conocimiento
- POL19: Control interno

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan estratégico de Talento Humano	Código: GHU-PL-01 Versión: 01 Fecha: 11/06/2024	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
--	---	--	--

CONCLUSIONES MIPG

El panorama general refleja una entidad que avanza con determinación hacia la excelencia institucional, consolidando buenas prácticas y desarrollando estrategias orientadas al cumplimiento de sus objetivos misionales.

Si bien persisten áreas de oportunidad, el progreso alcanzado es testimonio del esfuerzo y la visión de mejora que impulsa a IDTRACESAR. Este camino, cimentado en la transparencia, la innovación y el fortalecimiento de sus capacidades, proyecta un futuro prometedor en el que la entidad se posiciona como un referente de gestión pública eficiente y comprometida con el desarrollo regional.

RECOMENDACIONES MIPG

1. Es importante establecer líderes de las políticas de gestión y desempeño, diseñen estrategias para el avance de las políticas y realicen la actualización de los planes de acción teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, con el propósito de entregar mejores resultados de la evaluación del desempeño del año 2021.

2. De las catorce (14) políticas medidas por el DAFP, sobresale el resultado de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional ya que supera el promedio del grupo par; por otra parte, diez (10) superan los 60 puntos, por tanto, se concluye que los líderes realizan acciones que conducen a la implementación del modelo, pero falta compromiso y eficiencia de las necesidades del MIPG.

No obstante, se encontraron falencias en la Gestión Documental y la Gestión del Conocimiento; ambas, políticas claves para lograr los objetivos de mejoramiento continuo de la Institución.

3. Al realizar un análisis de cada política teniendo en cuenta el resultado del año 2023, se evidencio que las políticas de Gobierno digital, Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos y Gestión estratégica de talento humano no superaron los resultados del año 2022, por lo enunciado anteriormente es factible priorizarlas, de tal manera que se avance más rápidamente con el cumplimiento de los requerimientos de los autodiagnósticos y de la normatividad vigente que hacen parte de la implementación de cada una.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

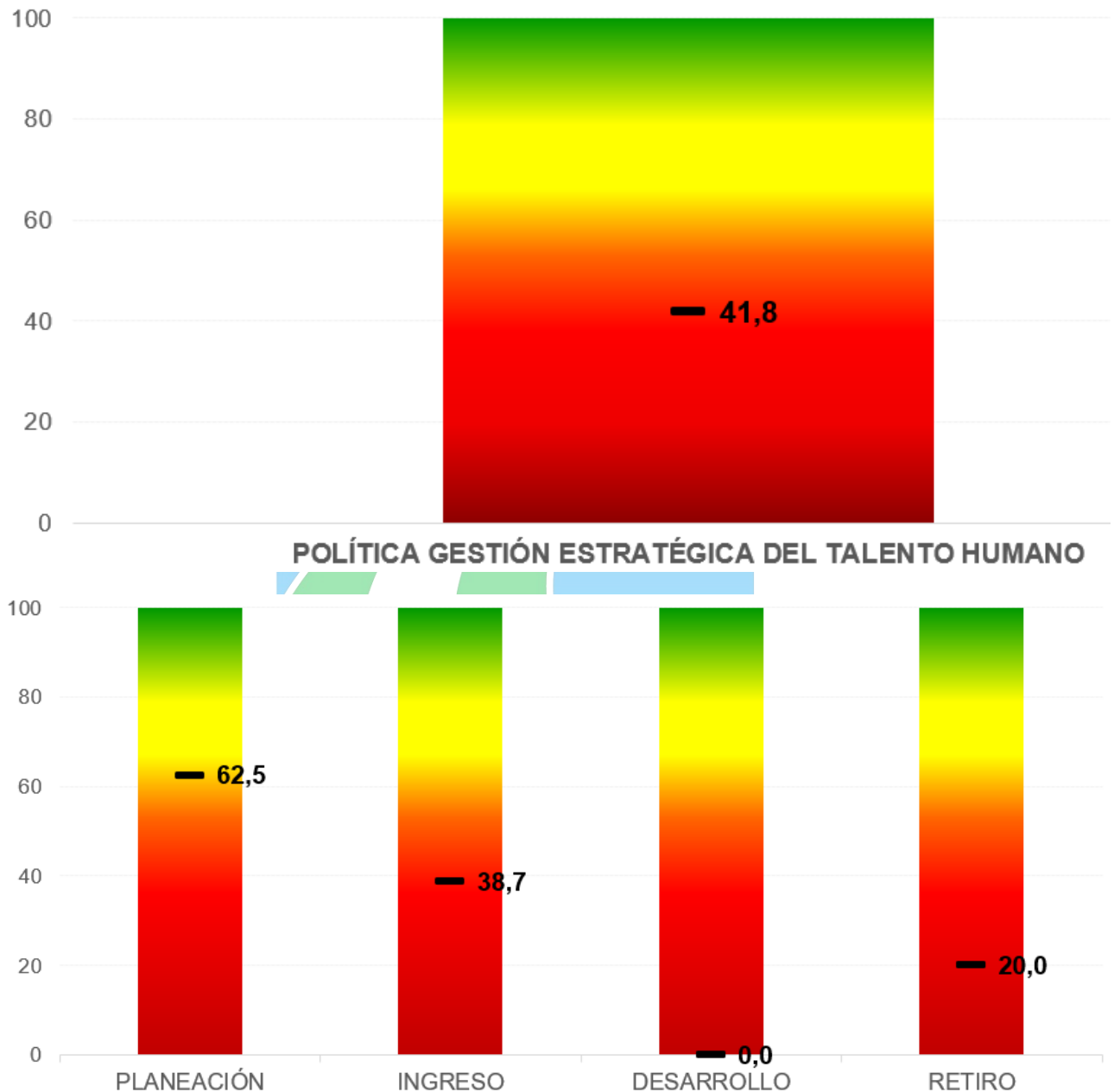
Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO (GETH)



CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

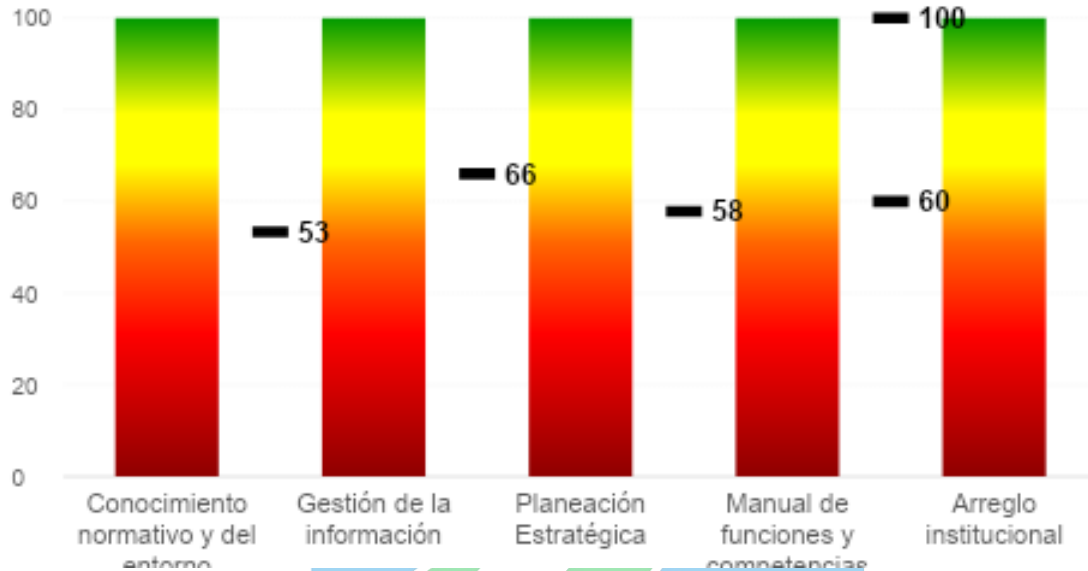
<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

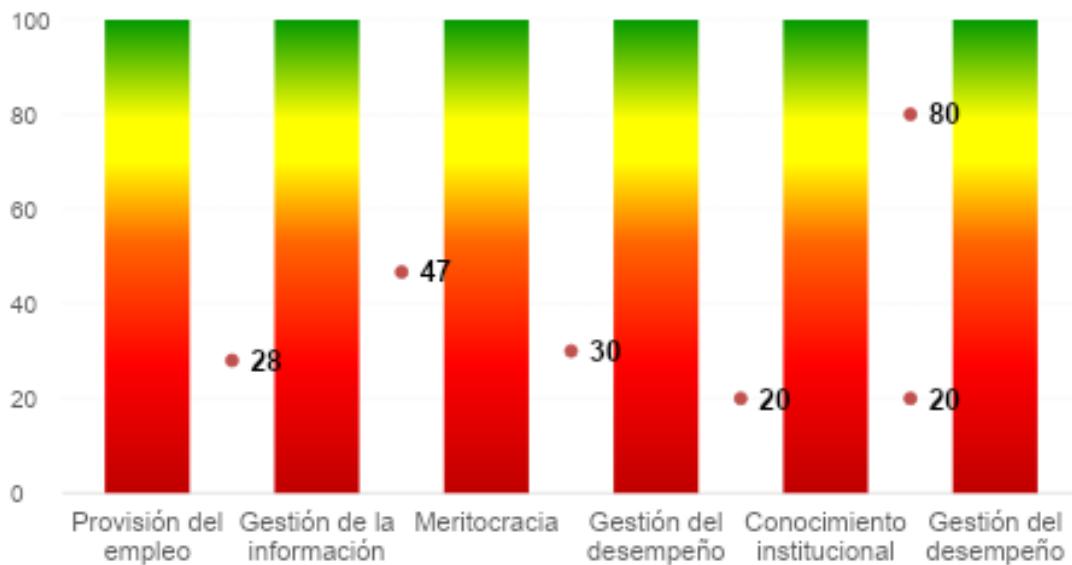
  @transitocesar

COMPONENTES

Componente 1



Componente 2



CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

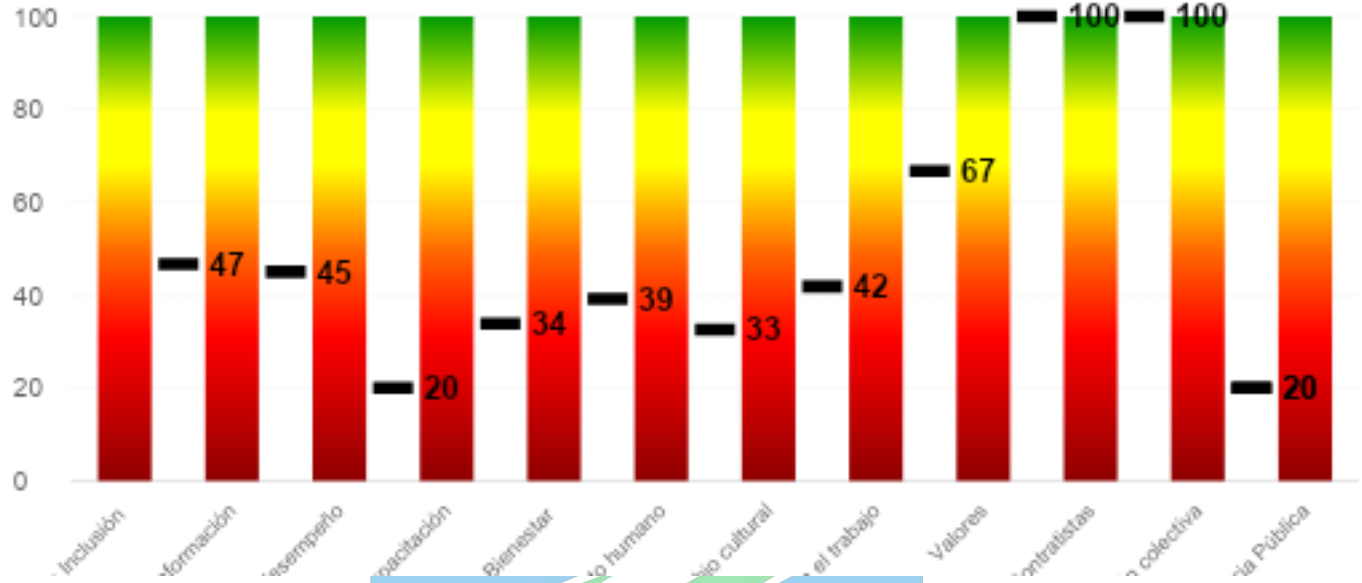
Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

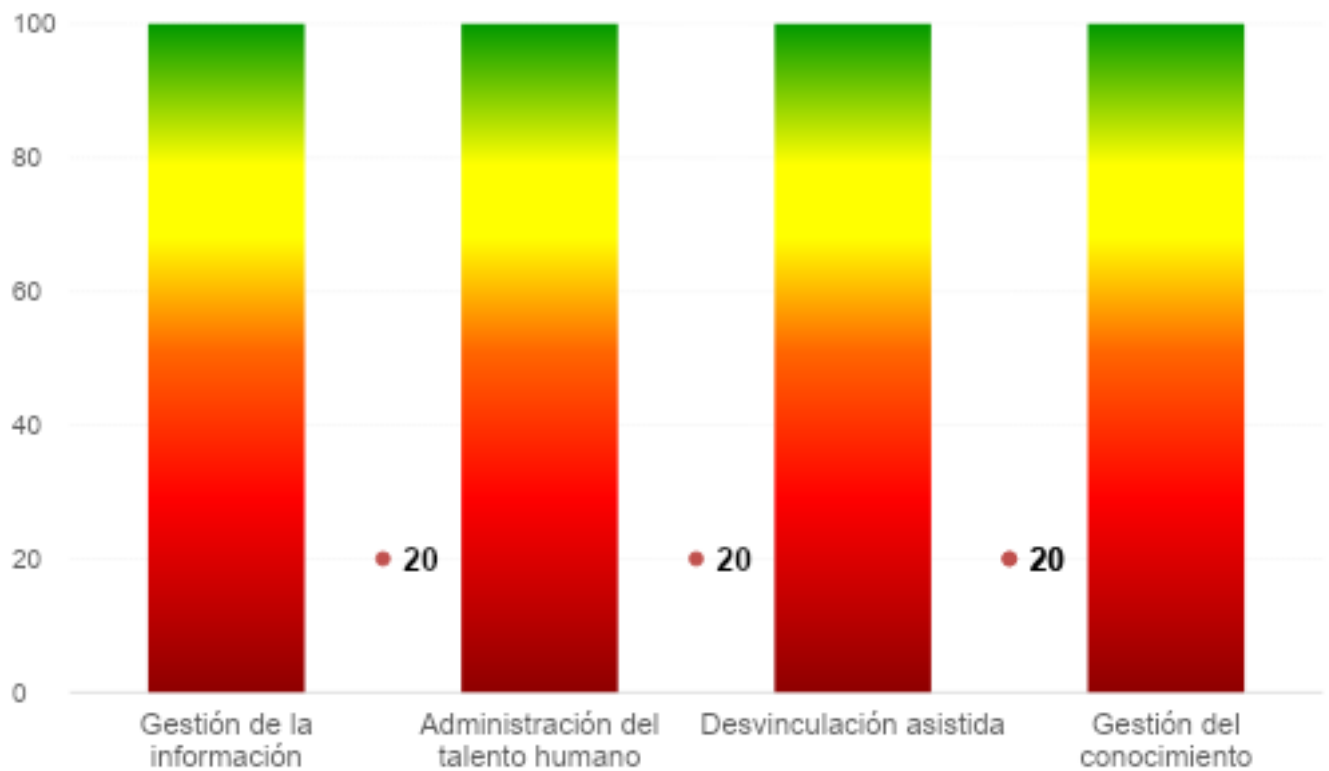
 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

Componente 3



Componente 4



Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

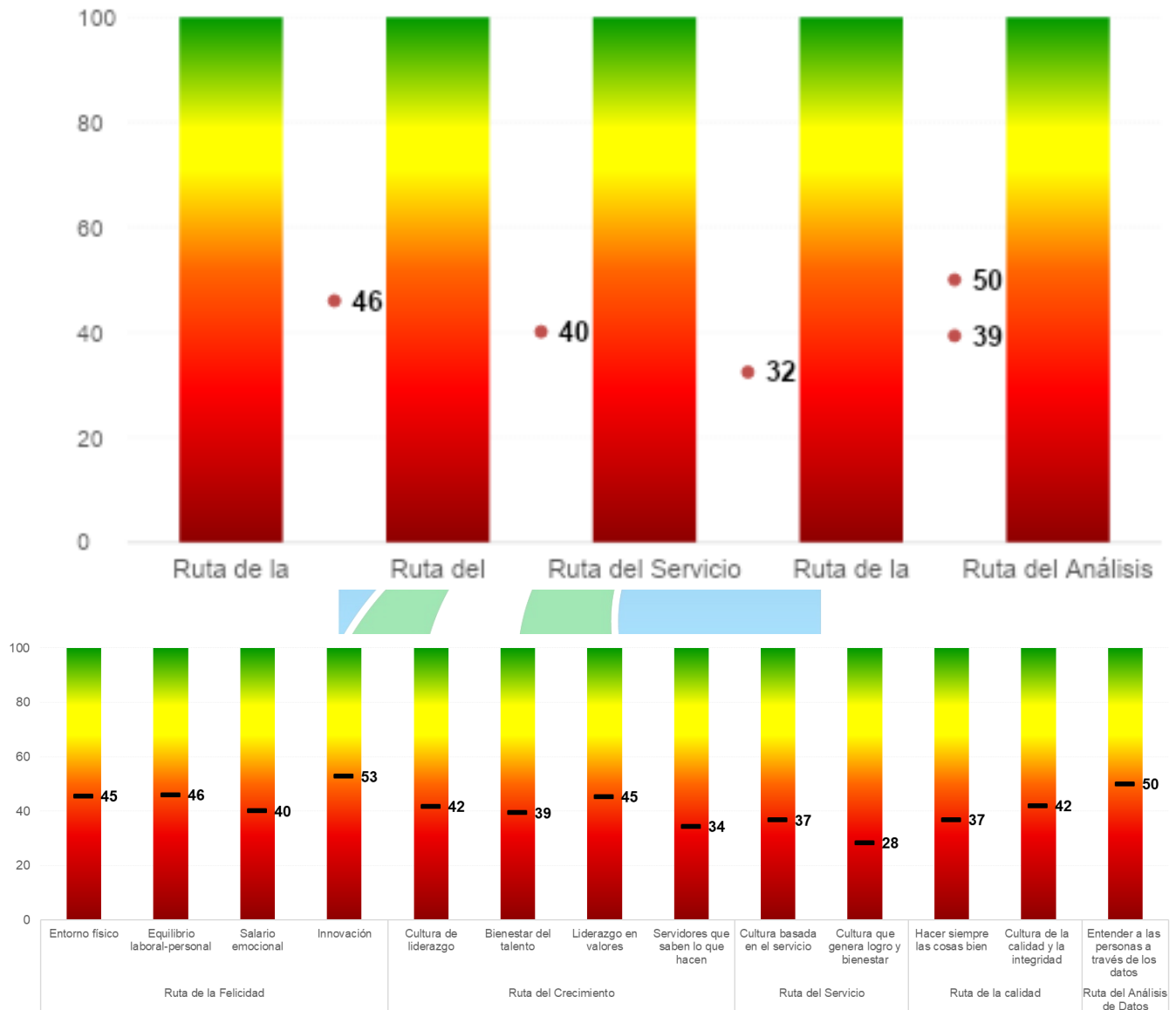
Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	46	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	45
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	46
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	40
		- Ruta para generar innovación con pasión	53
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	40	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	42
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	39
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	45
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	34
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	32	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	37
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	28
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	39	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	37
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	42
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	50	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	50

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

PLAN DE ACCIÓN

Para resolver la necesidad de administración de Talento Humano, concluida a partir de la Gestión Estratégica de Talento Humano, se propone crear una lista de chequeo que refleje las actividades medidas en la matriz de GETH.

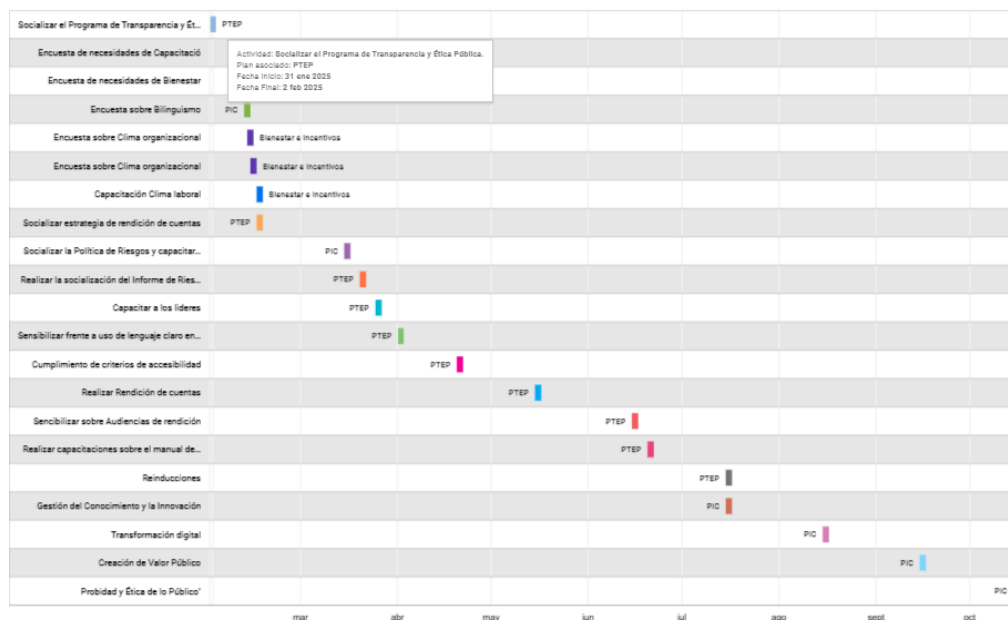
Esto nos permitió garantizar los resultados y desarrollar apropiadamente a nuestros colaboradores. Para lo cual creamos un formato en Excel a fin de realizar el manejo de estos pendientes con la gestión del Talento Humano, que se planean conseguir para la vigencia 2025.

A través de esta lista de chequeo se estableció un **cronograma de actividades que será la herramienta clave para la supervisión de estas actividades** mediante un calendario interactivo que permita visualizar las actividades a realizar para conseguir todos nuestros objetivos.

Este cronograma abarca TODAS las actividades de los planes de Talento Humano creadas a partir de la Matriz de GETH y las actividades relacionadas a los planes.

https://lookerstudio.google.com/reporting/61f662fe-0d5d-44bb-b8f9-efb4a70b6eb5/page/p_tnuu9wcbpd/edit

Cronograma de Actividades



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

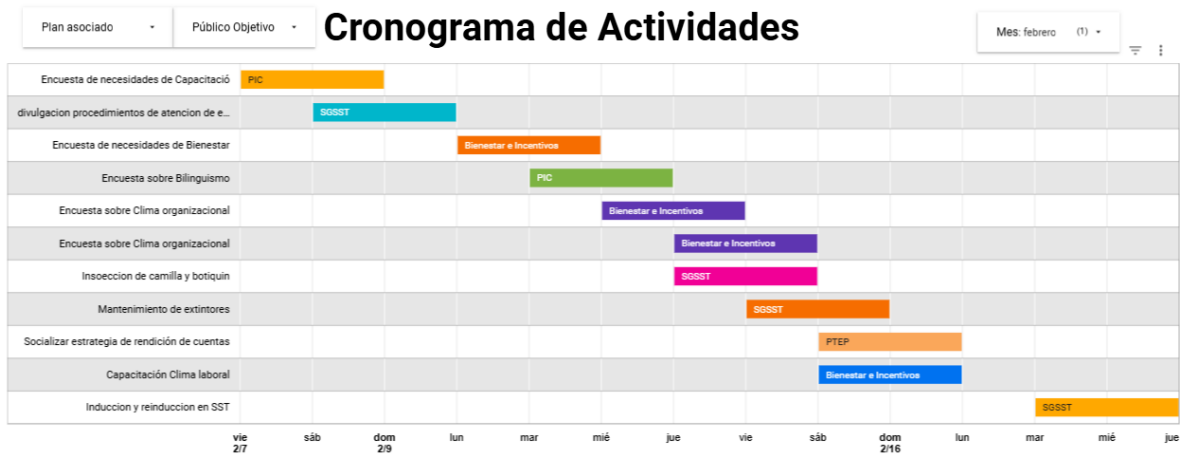
Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar