

MEMORIA METODOLÓGICA

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN, BELLO, ENVIGADO E ITAGÜÍ

OMAR ELISEO TORRES ORREGO

Email: omartorres127@hotmail.com

C.C. 98.712.393

CARLOS MARIO OSPINA ZAPATA

Email: cmospinaz@gmail.com

Asesor Metodológico

MARTHA CECILIA ÁLVAREZ OSORIO

Email: mcalvarezosorio@gmail.com

Asesor Temático



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**
1803

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CONTABLES**

1. EL PROBLEMA

Las empresas a través de la historia, se han caracterizado por tener como principal objetivo la generación de utilidades para sus accionistas, socios o dueños según sea el caso; por esta razón las luchas sindicales por los derechos de los trabajadores, las protestas de las diferentes organizaciones a nivel mundial en pro de la protección del medio ambiente y la continua evolución de los mercados han obligado a la generación de nuevas teorías que permitan un mejor desarrollo empresarial. De esta manera y como respuesta a un mundo económicamente cambiante nace el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (Rojas Muñoz, 2010).

La RSE, tiene como objetivo principal lograr la armonización de las organizaciones con la sociedad; poniendo a estas primeras como sujetos no solo explotadores de recursos, sino también como parte de un mundo que cada vez pone más atención en los cambios sociales y ambientales, premiando o castigando a aquellas corporaciones que no trascienden con el mercado en pro del bien común.

Con el fin de lograr esta armonía, son muchas las organizaciones no gubernamentales que han trabajado en el desarrollo de guías o manuales que permitan a las empresas tener un derrotero al cual seguir, para esto, la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (GRI), se enfoca en tres dimensiones, la económico, la ambiental y la social, pensando en un todo compuesto de muchos aspectos individuales que permiten evaluar el desempeño social de la empresa sin importar su dimensión u objeto social.

Sin embargo, es una constante en Colombia que los derechos laborales de los trabajadores sean violados, sin importar que estas prácticas estén prohibidas y castigadas por la ley; algunas organizaciones abusan de la situación de desempleo del país, del cual las personas son conocedoras de primera mano, temiendo éstas que al denunciar sean castigadas con la pérdida del empleo; y esto es sólo una parte de las malas prácticas laborales que algunas empresas cometen, contrariando directamente lo buscado por la RSE.

Es así como en nuestro medio es común que los dirigentes, presidentes, gerentes, administradores o dueños de las empresas confundan las prácticas de RSE, con el hecho de proporcionar fuentes de empleo, sin importarles las garantías o calidad de los mismos; cabe destacar que las prácticas de RSE no son una obligación para ninguna empresa colombiana, pero que sí constituyen un mecanismo para que éstas devuelvan al medio ambiente y a la sociedad un poco de los beneficios que de ella toman. Es lógico pensar que las primeras empresas en reconocer los beneficios que trae la implementación de dichas prácticas fueran las pertenecientes al sector público, debido a que son estas, parte viva de la sociedad y que su funcionamiento está dado por la misma. Por esto es importante el indagar por el tipo de prácticas de RSE que se está realizando al interior de las organizaciones públicas como los tránsitos municipales, la realidad laboral de los trabajadores en comparación con lo estipulado por los contratos laborales, lo que dicta la norma, la importancia que tiene para las empresas la calidad de vida de los trabajadores tanto al interior de éstas como fuera de ellas.

Por consiguiente, fue necesario preguntarse:

¿Cuáles son las prácticas de RSE que en el aspecto laboral implementan los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí para con sus empleados, de acuerdo con los indicadores de prácticas laborales y trabajo digno contempladas en la categoría de desempeño social del GRI?

Esta pregunta fue elaborada y pensando dar respuesta a una realidad actual en los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí como una muestra representativa de las instituciones estatales en el Valle de Aburrá.

2. RESPUESTAS TENTATIVAS

La primera respuesta tentativa que se le dio al interrogante de este trabajo de investigación consistía en presumir, que los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí implementaban prácticas de RSE en materia laboral, atendiendo a las recomendaciones hechas por el GRI, en aspectos de empleabilidad, remuneración y beneficios, capacitación y desarrollo profesional, prevención de riesgos de discriminación laboral, trato laboral y protección a la maternidad, participación de los empleados en la toma de decisiones, y además que cumplían con lo estipulado por el Estado en materia de bienestar social empresarial; pues estos dependían directamente del Estado Colombiano, el cual tiene firmados pactos y acuerdos en los que se compromete a apoyar el crecimiento de los modelos de RSE al interior de las empresas, dicho esto, era de suponer que las primeras instituciones que tendrían implementadas prácticas de RSE serían las estatales.

Con el pasar del tiempo y la negativa por parte de los Organismos de Tránsito para dar respuesta a la solicitud de los Informes de Sostenibilidad; esta hipótesis se fue moldeando de manera radical, pasando a ser de una hipótesis optimista a una muy negativa en relación con la idea inicial, ahora se esperaba encontrar que los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí no tenían implementados políticas sobre prácticas de RSE al interior de sí. Esto tomaba valor cuando dichas organizaciones se rehusaron incluso a dejar realizar encuestas a sus empleados.

3. VARIABLES

A continuación se relacionan las variables que se pretendían utilizar para evaluar si los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí tenían implementadas prácticas de RSE en los aspectos laborales que el modelo del GRI determina.

Variable	Definición	Forma de Medir	Unidad	Posibles Resultados
<ul style="list-style-type: none"> Creación de Empleos. 	<ul style="list-style-type: none"> Empleos que genera en el año desglosado por edad, sexo y región. 	<ul style="list-style-type: none"> (Nómina del año en curso (desglosada)/Nómina del año anterior)*100 	%	<ul style="list-style-type: none"> No creó empleo Se creó un porcentaje bajo Se creó en porcentaje alto
<ul style="list-style-type: none"> Rotación de Empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> Sustitución de los empleados antiguos por nuevos (desglosada por edad, sexo y región) 	<ul style="list-style-type: none"> (Planilla de pago de nómina inicio de periodo – Planilla de nómina fin de periodo /nómina inicial)*100 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje es bajo. El porcentaje es alto.
<ul style="list-style-type: none"> Beneficios laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Los beneficios laborales según el tipo de contrato laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> (# de empleados a término indefinido con beneficios/nómina total)*100 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de empleados con beneficios es alto. El porcentaje de empleados con beneficios es bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Protección a la maternidad o paternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados que recibieron el beneficio de licencia por maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> (# de empleados que recibieron licencia por maternidad/nómina total)*100 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje es muy alto. El porcentaje es muy bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Conservación de puestos después de licencia de maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal que conservó sus empleos después de reingresar de licencia de maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> (# de empleados que conservan su puesto después de 12 meses/ # de empleados que reintegraron a labores)*100 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje es bajo. El porcentaje es alto. No presenta variaciones.

Variable	Definición	Forma de Medir	Unidad	Posibles Resultados
<ul style="list-style-type: none"> Reincorporación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Es el porcentaje de empleados que se reintegraron a labores después de su licencia de maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\text{empleados reintegrados} / \text{No. total de trabajadores con licencia}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de abandono laboral es alto. El porcentaje de abandono es bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Participación e inclusión de empleados en toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Plazo mínimo de preaviso al momento de tener cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\# \text{ de semanas de preaviso} / \# \text{ de semanas desde la decisión}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de semanas indica muy poca inclusión. El porcentaje de semanas es alta lo que indica buena inclusión.
<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación de los empleados en agrupaciones de seguridad y salud industrial (brigadas). 	<ul style="list-style-type: none"> $(\# \text{ de empleados que pertenecen a grupos o brigadas de salud} / \text{el total de trabajadores}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje es bajo. El porcentaje es alto.
<ul style="list-style-type: none"> Ausentismo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Es el porcentaje del personal que estuvo ausente por enfermedad, accidente laboral o incapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\# \text{ de empleados incapacitados} / \# \text{ de empleados total}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> Existe gran porcentaje ausentismo. El porcentaje de ausentismo es bajo. No existe ausentismo.

Variable	Definición	Forma de Medir	Unidad	Posibles Resultados
<ul style="list-style-type: none"> Personal de riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> Es el porcentaje del personal que se encuentra en riesgo de enfermedad debido a su labor. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\# \text{ de empleados en riesgo} / \# \text{ de empleados totales}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de empleados en riesgo es alto. El porcentaje de empleados en riesgo es bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos de salud con agremiaciones sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> Son los acuerdos entre la administración y los grupos sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\# \text{ de acuerdos en salud} / \# \text{ total de acuerdos entre la administración y los grupos sindicales}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de acuerdos en salud es alto. El porcentaje de acuerdos en salud es bajo. No existen acuerdos en salud.
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación del personal 	<ul style="list-style-type: none"> Horas de capacitación del personal desglosada por edad, sexo y región. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\text{Total de horas de capacitación} / \text{total de horas trabajadas por los empleados})$ 	X	<ul style="list-style-type: none"> El promedio es muy alto. El promedio es muy bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Programa de crecimiento profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa administrativo que permite el desarrollo profesional de sus empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\# \text{ de empleados cobijados con el programa} / \# \text{ total de empleados}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> No existe ningún programa. El porcentaje es bajo. El porcentaje es alto.

Variable	Definición	Forma de Medir	Unidad	Posibles Resultados
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados son evaluados para verificar su crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> (empleados capacitados /# de empleados evaluados). 	X	<ul style="list-style-type: none"> El promedio es muy alto. El promedio es muy bajo. Los empleados no son evaluados.
<ul style="list-style-type: none"> Composición de la administración. 	<ul style="list-style-type: none"> Composición administrativa desglosada por edad, sexo, raza y región. 	<ul style="list-style-type: none"> (# de empleados administrativos/ # de empleados por desglose) 	X	<ul style="list-style-type: none"> El promedio de empleados pertenecientes a la administración (desglose) es bajo. El promedio de empleados pertenecientes a la administración (desglose) es bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Remuneración equitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Es la relación salarial entre mujeres y hombres pertenecientes a los mismos cargos o áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> (ingresos por género y área/el total de género) 	X	<ul style="list-style-type: none"> La diferencia salarial entre hombre y mujeres es muy alta. La diferencia salarial entre hombre y mujeres es muy baja.

Variable	Definición	Forma de Medir	Unidad	Posibles Resultados
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de proveedores. 	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de proveedores que se evaluaron en función de las prácticas laborales, para contratar con estos. 	<ul style="list-style-type: none"> $(\text{proveedores totales}/\text{proveedores nuevos evaluados}) * 100$ 	%	<ul style="list-style-type: none"> No existen nuevos proveedores. Nunca se evalúan los proveedores. El porcentaje de proveedores nuevos evaluados es alto. El porcentaje de proveedores nuevos evaluados es bajo.
<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de reclamación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de reclamaciones laborales realizadas por empleados y solucionadas al interior de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> No. de reclamaciones realizadas/ No. de reclamaciones solucionadas 	#	<ul style="list-style-type: none"> El No. de reclamaciones llevadas a feliz término es muy bajo. El No. de reclamaciones llevadas a feliz término es muy alto. No existen mecanismos de reclamación laboral interna.

Como se mencionó antes, estas variables no se pudieron utilizar en la investigación de la manera esperada, pues debido a que los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, en primera instancia se negaron a manifestar que emitían Informes de Sostenibilidad, ni siquiera en el momento de solicitarlo por medio del derecho de petición, todo se debe al desconocimiento de lo que eran dichos informes; estas variables eran importantes, pues estaban desarrolladas con el fin de dar respuesta a los indicadores que evalúa el GRI en el aspecto laboral.

4. LOS INSTRUMENTOS

El instrumento que se aplicarían con el fin de recoger la información necesaria para desarrollar los objetivos de esta investigación, sería el análisis de los informes sociales o de sostenibilidad emitidos por los diferentes Organismos de Tránsito objeto de estudio, adicionalmente se realizarían encuestas por departamento o área de cada uno de los Organismos de Tránsito, esto con el fin de brindar mayor objetividad a la investigación al contrastar el informe con la realidad percibida por los empleados; tanto lo que se buscaba dentro de los Informes de Sostenibilidad como en las encuestas, estaba encaminado a responder a las variables de la investigación; pero una vez la solicitud de los Informes de Sostenibilidad no tuvieron respuesta, los instrumentos fueron perdiendo validez, pues al no obtener informes no habría qué analizar o contrastar; es así como se pasó al análisis de la poca información encontrada en otros espacios como la web y la poca suministrada por personal de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, pero siempre bajo un hermetismo absoluto sobre autorizar la mención de su nombre en el desarrollo de la investigación.

Para dar claridad a lo antes mencionado se anexa el modelo de encuesta que se esperaba aplicar a un trabajador por cada área o departamento en los que se encontrara dividido cada uno de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí.

5. LAS FUENTES PRIMARIAS Y FUENTES SECUNDARIAS

PRIMARIAS

Como se mencionó antes la fuente primaria que se deseaba utilizar para esta investigación, era el análisis de los informes sociales o de sostenibilidad emitidos por los diferentes Organismos de Tránsito objeto de estudio, de esta manera, se determinaría si ellos aplican o no prácticas de RSE en el aspecto laboral; por consiguiente la web se convirtió en la fuente principal de información, pues debido a la negativa inicial de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí para brindar información, sus páginas tomaron mayor importancia, así es como de igual manera se complementaron con informes emitidos por la contraloría, la procuraduría, las alcaldías e incluso las páginas web de las empresas con las cuales estos celebraron contratos.

Se podría destacar como dato curioso que el día en que se hizo la primera visita a cada uno de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, el común denominador entre los funcionarios era el de desconcierto, pues al parecer para estos era como si se les estuviera auditando su actuar, por lo cual el paseo de oficina en oficina fue una constante, al igual que la frase “ah, eso

es de otra dependencia”; todo lo anterior terminó con la misma respuesta en las cuatro instituciones a estudiar, “Me dicen que ese tipo de información es de uso interno y que si la necesita debe solicitarlo por medio de un derecho de petición”, pero esto no paraba ahí, pues concluían diciendo “y si lo necesita rápido, ni modo, pues tenemos quince días hábiles para responder”... la verdad era imposible sonreír frente a ese intento de desánimo.

SECUNDARIAS

Es así como se pasó de pretender realizar una encuesta por departamento o área de cada uno de los Organismos de Tránsito que se pudiera contrastar con lo encontrado en los Informes de Sostenibilidad; a un derecho de petición en el que se solicitaba una copia del informe de sostenibilidad; una vez pasado el periodo de quince días hábiles establecido por la Ley no se recibió ningún tipo de comunicado por parte de los Organismos de Tránsito de Bello, Envigado e Itagüí, sin embargo, contrario a todo pronóstico la Secretaría de Tránsito y Transporte de Medellín contestó el derecho de petición en donde esbozaban cómo ellos sí adelantaban trabajos sociales con la comunidad de Medellín.

Por otra parte, al insistir de manera recurrente ante los Organismos de Tránsito de Bello, Envigado e Itagüí, se consiguió establecer una atención de manera personal a las preguntas con relación al derecho de petición, por tanto, los funcionarios de cada uno de los Organismos de Tránsito de Bello, Envigado e Itagüí pasaron a tomar de algún modo el puesto de las encuestas y el derecho de petición.

6. RUTAS SEGUIDAS Y SUS DIFICULTADES PARA LA CULMINACION DE ESTA INVESTIGACION

Este proceso se inició con el proyecto de aula Trabajo de Grado I, en donde el objetivo era encontrar un tema de investigación y llevarlo a cabo, esto inicialmente no sonó tan difícil, lo primero que se hizo, fue comprobar las líneas de investigación del Departamento de Ciencias Contables y tratar de buscar un tema que encajara y el cual no fuera tan ajeno al momento de trabajarlo, es así como apareció la Responsabilidad Social Empresarial, de la cual se había escuchado en cursos anteriores. Sin embargo, el problema que surgió era qué evaluar, en dónde; para esto se empezó a recopilar información de diferentes fuentes que hablaran sobre el tema en términos generales; tras recopilar mucha bibliografía que trataba de RSE y sus orígenes se estableció que los estados debían alentar tanto al sector privado como público en la implementación de prácticas de RSE al interior de sus organizaciones, es así como llegó la idea de que las instituciones estatales debido a su origen y objeto social deberían ser las primeras en implementar dichas prácticas; sin embargo ninguna bibliografía establecía algo parecido en Colombia; por consiguiente la idea era establecer instituciones estatales que en términos generales se pudieran estudiar y no terminara la investigación sin concluir debido a que el objeto de estudio se encontrara muy lejos.

Es así como se determinó que el objeto de estudio serían los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, pues en búsqueda de delimitar el objeto de estudio se pensó en las instituciones más cercanas a la ciudad de Medellín, y teniendo en cuenta que el Valle de Aburrá contiene nueve de estos Organismos, cuatro de los mismos se considerarían una buena muestra, sumado a esto, también la dimensión de los mismos en términos de población era superior a los cinco restantes. El siguiente paso consistía en pensar como evaluar sus prácticas pues los aspectos que sugerían el Modelo del GRI eran bastante extensos y se temía que la investigación se desproporcionara, por tanto, se delimitó al ámbito laboral, pues uno de los aspectos que más llamó la atención al momento de estudiar el RSE, era el que la organización procurara mejorar la calidad de vida de sus empleados; lo que sonó a utopía en un país como Colombia, en donde se contrata por medio de Empresas Asociativas de Trabajo (EAT) o bajo condiciones que abusan de los trabajadores.

Con el fin de evaluar las características laborales de los empleados de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí y hacerlo bajo los aspectos que determina el GRI, se determinó que la mejor herramienta era analizar los Informes de Sostenibilidad que dichos Organismos emitieran, por supuesto esto partiendo de la hipótesis de que estos sí practicaban políticas de RSE al interior de sus instituciones; pero surgió la pregunta ¿Qué los obliga a decir la verdad en un informe de sostenibilidad?, es de recordar que el RSE no es una obligación legal, por tanto no se encuentra regulada o auditada por ningún estamento; por tanto, para confrontar la información que se encontrara, se decidió practicar una encuesta a un empleado de cada área en la que se encontrara dividida la institución y así confrontar dicha información.

Como se mencionó antes, el primer paso fue visitar los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí con el fin de solicitar de manera personal los Informes de Sostenibilidad y así poder analizarlos, pues en todo lo leído sobre RSE el principal motivo por el cual se emitían los Informes de Sostenibilidad era la comparabilidad con otras instituciones y el objetivo de dar a conocer a todos los usuarios de la información la contribución que la organización estaba haciendo a la sociedad; de ahí la sorpresa al preguntar por un funcionario que pudiera brindar dichos informes y recibir en respuesta todo una gira por las instalaciones de cada uno de los Organismos de Tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, ya que cada funcionario decía que eso le correspondía a otro, para al final del recorrido ser atendidos por una persona que dice que lo solicitado es de carácter interno y que por lo tanto se debe solicitar bajo un derecho de petición, lo más raro fue que en todos los tránsitos fue una constante, como si todos estuvieran de acuerdo. Por tanto, se pasó de la hipótesis de esperar que dichos Organismos emitieran los Informes de Sostenibilidad, a pensar que por el contrario no tenían idea de lo solicitado y que por consiguiente no practicaban RSE en sus organizaciones.

Inicialmente se pensó que era el fin de la investigación, pues si estas instituciones no emitían los Informes de Sostenibilidad, no se tendría nada que analizar, pero luego se entendió que incluso la respuesta a la pregunta problema de la investigación no necesariamente podría estar en términos de si practicaba o no RSE en el aspecto laboral; también podría ser que estos no la practicaban, incluso que estuvieran llevando a cabo políticas encaminada al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados con programas internos, y sin darse cuenta estar cumpliendo con parámetros de RSE.

Bajo esta premisa se continuó con la investigación; se enviaron los derechos de petición y se esperó el periodo requerido por la ley para recibir respuesta, entre tanto se continuó con la lectura y escritura que fundamentara la investigación. Una vez transcurrió el periodo de tiempo se recibió solo una respuesta a los derechos de petición enviados, está de parte del Tránsito de Medellín, sin embargo, en este se podía apreciar que la institución no practicaba políticas de RSE pues desconocían por completo el término y su aplicabilidad; de respuesta enviaron el trabajo que se encontraban desempeñando con la comunidad afectada por el sistema de transporte integrado de Medellín. Por otra parte, los Organismos de Tránsito de Bello, Envigado e Itagüí no respondieron formalmente, por tanto, se procedió a llamar de manera insistente en búsqueda de una respuesta al derecho de petición interpuesto, ya que el paso legal a seguir, era la tutela y no se pretendía llegar a estas instancias para conseguir la información para el trabajo de grado.

Contra todo pronóstico y después de muchas llamadas y muchos minutos de espera, se consiguieron citas con funcionarios de los diferentes organismos; lo primero que se estableció en todas las instituciones por igual, era el hecho de que no existía nadie encargado de las comunicaciones, pues los funcionarios se negaron rotundamente a responder o permitir realizar cualquier tipo de encuesta o entrevista. Lo siguiente que se evidenció era el desconocimiento frente al tema de RSE, ellos afirmaban que esto era “cuestión de empresas privada y aseguraban que se hacía para lograr descuentos en impuestos...” sin embargo, la Secretaría de Tránsito de Envigado si se encontraba de manera insipiente y sin saberlo implementando algunas prácticas de RSE en materia laboral, pues están desarrollando programas que mejoraban la calidad de vida de sus empleados y la de sus familias.

Con la información recolectada por medio de la web y con los datos que suministraron los funcionarios en las visitas a sus instituciones, se procedió a la conceptualización de lo encontrado y la culminación del trabajo de grado, dando por terminado la fase de exploración y recolección de datos; ahora se tenía una respuesta a la pregunta, no la deseada o esperada pero si una respuesta posible y lo más importante una que revelaba la verdad.

7. LA LECTURA Y LA ESCRITURA

La lectura se configuró en un elemento fundamental desde el inicio de la investigación, pues fue de esta manera que se determinó incluso el objeto de estudio; la técnica de recopilación de información que se implementó, consistía en buscar todo tipo de documento que hablara en primera instancia de RSE, del objeto social de las entidades estatales, de la implementación de los modelos de GRI a nivel mundial y sobre todo en Colombia; un tema fue llevando al otro por necesidades propias de la investigación.

Para la conceptualización de los temas y capítulos, primero se preparó un derrotero o borrador en que se diera coherencia a los mismos y luego se procedió a integrar los datos encontrados relacionándolos con otros autores que apoyaran las afirmaciones. Se trató mucho de escribir, corregir, borrar, y reescribir; en ocasiones sin notar lo el tema se desbordaba del área delimitada; sin embargo solo era cuestión de reacomodar conceptos y seguir.

8. LOS ASESORES

El trabajo de asesoría para la realización de esta investigación fue fundamental; pues en un inicio el tema parecía extenso, gracias a la guía de los asesores se logró delimitar de tal manera que fue posible desarrollarlo; sin embargo es una constante el creer que el trabajo se encuentra perfecto (desde el punto de vista de quien lo elabora) pero una vez se hacían las revisiones periódicas por parte de los asesores los errores, el desvío del camino, era evidente.

Entre lo poco “malo” que se podría mencionar sobre el trabajo de los asesores, es su disponibilidad de tiempo; pues estos no solo se dedican a revisar avances de trabajos de grado, por el contrario, son también profesores de la Facultad, lo que les implica clases, asesorías de cursos y demás responsabilidades propias del que hacer; esto como es claro les deja menos tiempo para la revisión de trabajos. Sin embargo, es admirable como a pesar de lo antes mencionado, encuentran el tiempo para apoyar la investigación de los estudiantes a su cargo.

CONCLUSIONES

Lo primero que se podría mencionar como una conclusión después de realizar la investigación y la memoria metodológica, es que “todo puede pasar”; es decir, se puede esperar realizar una investigación en la cual no surjan mayores dificultades y una vez inicia, rápidamente todo empieza a cambiar, tomando rumbos que no se tenían contemplados.

Lo anterior lleva a la segunda conclusión que consiste en reconocer el valioso trabajo de los asesores al encaminar esos senderos de tal manera que la investigación siga siendo posible. Otro punto importante a tener en cuenta, es que el tiempo que se espera invertir en la investigación es solo una medida transitoria, que únicamente está determinada por las variantes que el trabajo vaya brindando, en otras palabras, pensar que se desarrolla una investigación controlando los aspectos del tiempo es una utopía, la verdad es que es ella y sus dinámicas quien determina el qué, cómo y cuándo de la misma.

Por otro lado, es importante resaltar la importancia de la realización de un trabajo de grado, pues este permite crecer con relación a la realidad, de manera que se pasa de pensar que lo que se encuentra conceptualizado en los libros y documentos es verdad absoluta, ahora se es un poco más escéptico, tratando de confrontarlo todo con la realidad, obligando a generar continuamente preguntas que den respuesta a la misma; otro aspecto importante del trabajo de grado se encuentra en su propia dinámica de investigación, en donde se pasa de leer someramente documentos a confrontarlos entre sí. Lo cual se espera se vuelva una costumbre propia del día a día.

ANEXOS

1. FORMATO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CONTABLES

Encuesta sobre responsabilidad social empresarial.

Marque con una(X) donde corresponda.

Datos del Encuestado
Nombre:
Cargo:
Área:
Teléfono:
Correo electrónico:
Fecha:

1. ¿Tiene usted conocimiento de la creación de nuevos puestos de trabajo en la organización?

Sí No ¿Cuántos? _____

2. Diría usted que el porcentaje de rotación del personal de la organización es:

Bajo Alto Ninguno

3. ¿Promueve su empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?

1. Si
2. No
3. En parte , explique:

4. ¿Favorece su empresa los siguientes criterios de contratación?

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Estabilidad de la Nomina				
Contratación a término indefinido				
Contratos laborales por temporales o por prestación de servicios.				

5. ¿Promociona su empresa una remuneración competitiva y equitativa entre hombres y mujeres de las mismas áreas de trabajo?

1. Si
2. No
3. En parte, explique:

6. ¿Su empresa ofrece a los empleados beneficios sociales diferentes a los contemplados en la ley?

1. Si
2. No
3. En parte, explique:

7. ¿Extiende la empresa sus actividades de prevención de riesgos laborales a situaciones o aspectos que exceden los requisitos mínimos legales?

1. Si
2. No
3. En parte, explique:

8. ¿Posee la organización algún sistema de participación del personal en la toma de decisiones?

1. Si
2. No
3. En parte, explique:

9. ¿La organización reconoce las licencias por maternidad?

1. Si
2. No
3. En parte, explique:

10. Si la anterior respuesta fue positiva responda. ¿tienen conocimiento sobre la conservación de los empleos después de acabada la licencia de maternidad?

1. Si
2. No
3. Explique:

11. Diría usted que el porcentaje de personas ausentes por enfermedad o accidente laboral es:

1. Alto
2. Bajo
3. Explique:

12. ¿Considera usted que la organización cuenta con personal que trabaja en áreas de alto riesgo?

1. Si
2. No
3. Explique:

13. ¿Tienen conocimiento de la existencia de grupos sindicales al interior de la organización?

1. Si
2. No

14. ¿Implementa la organización capacitaciones a su personal?

1. Si
2. No
3. Explique:

15. ¿La organización realiza evaluaciones o seguimientos para verificar la captación de las capacitaciones?

1. Si
2. No
3. Explique:

16. ¿Tiene conocimiento de los procesos de selección de proveedores que implementa la organización?

1. Si
2. No
3. Explique

17. ¿Cuenta la organización con un mecanismo de reclamación laboral?

1. Si
2. No
3. Explique:

2. DERECHOS DE PETICIÓN

TRANSPORTES Y TRANSITO TAQUILLA 7
Radicado: 201400438757
Fecha: 2014/08/29 10:57 AM
Responsable: MILENA ANDREA HURTADO LOPEZ
SECRETARIA DE MOVILIDAD (SECRETARIA DE TRANSITO)



Señores

SECRETARIA DE TRÁNSITO Y MOVILIDAD MEDELLÍN

Ciudad.

Referencia: DERECHO DE PETICIÓN

OMAR ELISEO TORRES ORREGO, identificado con cédula de ciudadanía N° 98712393, en ejercicio del Derecho de Petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y en el artículo 13º y siguientes del Código Contencioso Administrativo, me permito formular petición en interés particular, teniendo en cuenta los siguientes:

1. HECHOS

1. Soy estudiante de último semestre de Contaduría de la Universidad de Antioquia y en la actualidad me encuentro elaborando Monografía para optar al título de contador público la cual tiene como finalidad realizar un estudio en diferentes Tránsitos del Valle de Aburrá y la misma se titula:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN, BELLO, ENVIGADO E ITAGUI.

2. SOLICITUD

Basado en los hechos y circunstancias antes descritas, me permito solicitar a Ustedes:

1. Copia del Informe sobre responsabilidad social también llamado Informe de sostenibilidad en aras de adelantar lo expuesto anteriormente

ANEXO

* Copia de mi cédula de ciudadanía

5. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la dirección c/ll 58 # 47-41 (Bdb) en el
teléfono: 3013862505 correo electrónico: Omartorres127@hotmail.com

Cordialmente,


OMAR ELISEO TORRES ORREGO

C.C. N° 98712393

29 AGO 2014

932

Señores

SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE BELLO

0201424074

Ciudad.

Referencia: DERECHO DE PETICIÓN

OMAR ELISEO TORRES ORREGO, identificado con cédula de ciudadanía N° 98712393, en ejercicio del Derecho de Petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y en el artículo 13° y siguientes del Código Contencioso Administrativo, me permito formular petición en interés particular, teniendo en cuenta los siguientes:

1. HECHOS

1. Soy estudiante de último semestre de Contaduría de la Universidad de Antioquia y en la actualidad me encuentro elaborando Monografía para optar al título de contador público la cual tiene como finalidad realizar un estudio en diferentes Tránsitos del Valle de Aburrá y la misma se titula:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE
LOS EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN,
BELLO, ENVIGADO E ITAGUI.

2. SOLICITUD

Basado en los hechos y circunstancias antes descritas, me permito solicitar a Ustedes:

1. Copia del Informe sobre responsabilidad social también llamado Informe de sostenibilidad en aras de adelantar lo expuesto anteriormente

ANEXO

* Copia de mi cédula de ciudadanía

5. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la dirección Cll 48A # 102B-26 int 107 ^(Medellin) en el
teléfono: 3013862505 correo electrónico: Omartorres127@hotmail.com

Cordialmente,


OMAR ELISEO TORRES ORREGO

C.C. N° 90712393

Señores

SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE ENVIGADO

Ciudad.

1987-999 1 2014

RECIBO # 828

Referencia: DERECHO DE PETICIÓN

OMAR ELISEO TORRES ORREGO, identificado con cédula de ciudadanía N° 9871239-8, en ejercicio del Derecho de Petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y en el artículo 13° y siguientes del Código Contencioso Administrativo, me permito formular petición en interés particular, teniendo en cuenta los siguientes:

1. HECHOS

1. Soy estudiante de último semestre de Contaduría de la Universidad de Antioquia y en la actualidad me encuentro elaborando Monografía para optar al título de contador público la cual tiene como finalidad realizar un estudio en diferentes Tránsitos del Valle de Aburrá y la misma se titula:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN, BELLO, ENVIGADO E ITAGUI.

2. SOLICITUD

Basado en los hechos y circunstancias antes descritas, me permito solicitar a Ustedes:

1. Copia del Informe sobre responsabilidad social también llamado Informe de sostenibilidad en aras de adelantar lo expuesto anteriormente

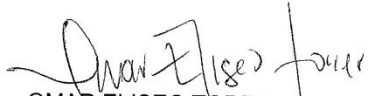
ANEXO

* Copia de mi cédula de ciudadanía

5. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la dirección Calle #102B-26 int 107 ^(Medellin) en el
teléfono: 3013862505 correo electrónico: Omartorres127@hotmail.com

Cordialmente,



OMAR ELISEO TORRES ORREGO

C.C. N° 98712393

Señores

SECRETARIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE ITAGUÍ

Ciudad.

Referencia: DERECHO DE PETICIÓN

**SECRETARIA TRANSPORTE
Y TRANSITO**

DIA 29 MES 08 R.D.O. UNIDRA
2014
Secretaría

2:45 pm
[Signature]

OMAR ELISEO TORRES ORREGO, identificado con cédula de ciudadanía N°

9871239b, en ejercicio del Derecho de Petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y en el artículo 13° y siguientes del Código Contencioso Administrativo, me permito formular petición en interés particular, teniendo en cuenta los siguientes:

1. HECHOS

1. Soy estudiante de último semestre de Contaduría de la Universidad de Antioquia y en la actualidad me encuentro elaborando Monografía para optar al título de contador público la cual tiene como finalidad realizar un estudio en diferentes Tránsitos del Valle de Aburrá y la misma se titula:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE
LOS EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN,
BELLO, ENVIGADO E ITAGUI.

2. SOLICITUD

Basado en los hechos y circunstancias antes descritas, me permito solicitar a Ustedes:

1. Copia del Informe sobre responsabilidad social también llamado Informe de sostenibilidad en aras de adelantar lo expuesto anteriormente

ANEXO

* Copia de mi cédula de ciudadanía

5. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la dirección c/ll 48A #102B-26 int107 en el
teléfono: 3013862505 correo electrónico: Omartorres127@hotmail.com

Cordialmente,


OMAR ELISEO TORRES ORREGO

C.C. N° 9870393

3. RESPUESTA A DERECHO DE PETICIÓN

MEDELLÍN

1039446229



Medellín, septiembre 17 de 2014

Radicado N° 201400476882

Señor:

OMAR ELISEO TORRES ORREGO

Dirección: Calle 48ª N° 102B-26 interior 107

omartorres127@hotmail.com

Móvil 3013862505

Asunto: Respuesta Derecho de Petición radicado 201400438757

Respetado señor Torres Orrego:

En respuesta a la solicitud realizada por usted en la cual requiere informe de responsabilidad social de la Secretaría de Movilidad para el estudio que usted lleva a cabo, al respecto le informamos lo siguiente:

La Secretaría de Movilidad en cumplimiento al Decreto 1364 de 2012 en el cual se definen las funciones de los organismos y dependencias de la Alcaldía de Medellín, se encuentra realizando las siguientes acciones de responsabilidad social encaminadas a mejorar la movilidad y la seguridad vial de la población de la ciudad de Medellín.

Se realizan Mesas Sociales de Trabajo con los diferentes gremios de transporte:

Mesa Social Cuencas 3 y 6: Busca mitigar el impacto socioeconómico de las personas vinculadas a labores relacionadas con el transporte público colectivo, que quedaron desempleadas como consecuencia de la implementación de nuevo sistema de transporte masivo Metroplús.

Se gestionan con la Secretaria de Educación cupos para que los conductores realicen la educación básica y secundaria y les facilite la vinculación a las empresas que están operando el sistema en cada una de las cuencas.

Se trabaja con la arquidiócesis de Medellín para el acercamiento con la comunidad y así conocer de primera mano las bondades y dificultades que perciben del nuevo sistema masivo de transporte, con el propósito de intervenir todos los aspectos que misionalmente la Secretaría de Movilidad debe mejorar para la operación del servicio que se presta a la ciudadanía.

Mesa de Motos: Se realizan reuniones periódicas con el gremio de los motociclistas para tratar temas como la educación vial para reducir accidentalidad y cultura en las vías.

Mesa de Taxis y Transporte: Se realizan reuniones mensuales para tratar temas como el cambio de tarifa, la informalidad asociada a privados y a taxis prestando servicio colectivo, acopios, ubicación, cantidad, pago a privados, acopio de taxis de Rionegro que llegan del Aeropuerto y la



Centro Administrativo Municipal - CAM - Calle 44 No. 52 - 105
Línea Única de Atención Ciudadana 44 44 144 Comandante 305 3055
www.medicellin.gov.co Medellín - Colombia

La ciudad más
innovadora



Alcaldía de Medellín



imposibilidad de los taxis de Medellín de hacer la modalidad de colectivo., educación, cultura y programas de Alcaldía para los taxistas, tolerancia en parqueo en varios lugares, entre los que están Terminal del Norte los días de retorno.

Expedición del Decreto 879 de 2014, el cual establece las condiciones y políticas generales para reorganizar el transporte público colectivo de pasajeros, bajo un esquema empresarial asociativo de cara a una movilidad segura, equitativa, integrada, eficiente, accesible y ambientalmente sostenible

Entro otros aspectos con la reorganización del transporte público colectivo, se busca mantener informados a los operadores del servicio, usuarios y ciudadanía en general sobre los cambios en materia de transporte colectivo, mediante la implementación de un sistema de comunicación y pedagogía al usuario.

Mesa de transporte no motorizado: Se realiza cada mes y asisten líderes de grupos de ciclistas y caminantes, UPB, EAFIT, Área Metropolitana, Universidad Nacional, COLECTIVO CICLAS, INDER. Se realizó con ellos un plan de movilidad en bicicleta.

Mesa de Concesionarios: Asisten los gerentes de los concesionarios, empresas y organizaciones como: Fenalco, Grupo Autoamérica, Agenciauto, Automontaña, Fanalca, Autoguyacan, Honda, Concesionario Toyota., Andar, Mirafiori Autos, Andar, El Roble Motor (Ford), Hyundai, Dinissan. Gerente Mitsubishi Medellín, Martha Cadavid, Fenalco.

Mesa de carga: Asisten los gerentes de las empresas de carga y paqueteras, los temas tratados son la tarifa que se empieza a revisar desde el mes de septiembre y octubre.

Comisiones accidentales con el Concejo de Medellín: se atienden todas las solicitudes de participación en las diferentes comisiones accidentales que surgen en el concejo de Medellín relacionadas con la movilidad de la ciudad de Medellín.

Se realizan las siguientes acciones orientadas a aumentar los niveles de eficiencia para garantizar seguridad vial de los usuarios de la vía:

- Reducción de tiempos de atención de accidentes de tránsito pasando de 30 a 17 minutos.
- **2.000** controles y operativos para la vigilancia de la movilidad.
- Actualización de **18** vehículos del parque automotor para atender hechos de tránsito.
- Control de **1.553** celdas de estacionamiento regulado orientados a incrementar los niveles de movilidad.
- Gestión y administración de la malla vial para propiciar una circulación en un nivel aceptable para la movilidad de los usuarios de la vía.



Centro Administrativo Municipal - CAM - Calle 44 No. 52 - 165
Casa Única de Atención Ciudadana 44 44 144 Comutador 385 5655
www.medellin.gov.co Medellín - Colombia

La ciudad más
innovadora del mundo



Alcaldía de Medellín



- Fortalecimiento del centro de control para una mejor gestión, planificación y administración de la malla vial.
- Educación vial para todos los usuarios de la vía: Instituciones Educativas, Empresas, Universidades entre otros.

Se produce de información pública para consulta de toda la ciudadanía.

EL SIMOC:

Es el Sistema de Información para la movilidad del ciudadano que tiene como objetivo generar, articular y divulgar la información de proyectos, procesos, servicios, tramites y demás temas relacionados con movilidad, tránsito y transporte de la ciudad, mediante la página web y demás mecanismos de divulgación, para conocimiento de los servidores y de la ciudadanía en general.

Paneles Informativos y Boletines de Prensa:

Para mejorar la movilidad, a manera de rendición de cuentas a la ciudadanía de la gestión realizada se publican permanentemente mensajes relacionados con el estado de la movilidad, los programas y proyectos de la Secretaría. Dentro de los contenidos que se emiten y se destacan por su relevancia para la ciudadanía, son las acciones de Educación Vial, la información compartida en tiempo real sobre el estado de las vías e información de movilidad en nuestras redes sociales y la atención de medios de comunicación frente a todas sus inquietudes.

Se han emitido 95 boletines de prensa destacando la gestión que realizamos y compartiendo información importante de movilidad con la ciudadanía. 190.000 envíos de comunicados de prensa relacionados con movilidad (cada boletín es enviado a una base de datos de 2.000 contactos entre periodistas, líderes de opinión y otros públicos estratégicos).

Socialización de campañas pedagógicas con públicos estratégicos y ciudadanía. Número de intervenidos por el equipo de Educación Vial y a través de la campaña del Sistema Inteligente de Movilidad de Medellín (SIMM): en lo corrido de 2014: 79.986

Redes Sociales

El componente de educación es fundamental, pues a través de las Redes Sociales invitamos a los ciudadanos a respetar las normas y señales de tránsito, siempre con el mensaje de cuidar la vida en las vías.

En Twitter contamos con 82.643 seguidores a la fecha. No sólo informamos sobre el estado de las vías en tiempo real, también reforzamos campañas como #RumbaSegura, Soy un Peatón Ejemplar, campaña de educación vial y temas como cierres viales, boletines de prensa, Sistema Inteligente de Movilidad de Medellín (SIMM).



Centro Administrativo Municipal - CAM - Calle 44 No. 52 - 165
Línea Única de Atención Ciudadana 44 44 144 Corredor 385 5555
www.medellin.gov.co Medellín - Colombia

La ciudad más
innovadora



Alcaldía de Medellín



A la fecha tenemos 1.699 videos y 81.614 reproducciones en Youtube, los temas tratados van enfocados a informar y educar al ciudadano en temas de tránsito: trámites y recomendaciones viales.

Acciones encaminadas al estímulo al valor de honradez y la cultura de la legalidad con los ciudadanos

Cultura de la legalidad:

Con el fin de ejercer y propiciar transparencia en las conductas que realizan los servidores públicos adscritos a la Secretaría de Movilidad con la ciudadanía, se remiten permanentemente todas las quejas que se consideran relevantes y que ponen en tela de juicio la actuación del servidor, a la oficina de Control Disciplinario del Municipio de Medellín:

Promoción de valores:

Para fortalecer la responsabilidad social que tiene la Secretaría con la medición de la embriaguez, se realiza el proceso de inducción (entrenamiento en el puesto de trabajo) para los servidores, haciendo énfasis particular en la normatividad que rige las pruebas de embriaguez, sobre todas las implicaciones legales que tiene para una persona el resultado que la prueba arroje y ante todo sobre la responsabilidad social que tenemos de entregar resultados confiables y no omitir ninguna información que pueda perjudicar o favorecer a un tercero.

Cualquier inquietud con gusto será atendida.

Atentamente,

OMAR HOYOS AGUDELO
Secretario de Movilidad

Consolidó y Proyectó	Revisó	Aprobó
Virginia Echavarría Adarve Profesional Universitaria Secretaría de Movilidad	Hernán Darío Agudelo Vélez Líder de Programa Secretaría de Movilidad	Juan Carlos Lema Escobar Subsecretario Legal y Administrativo Secretaría de Movilidad



Centro Administrativo Municipal - CAM - Calle 44 No. 52 - 165
Línea Única de Atención Ciudadana 44-44-144 Comutador 385 5555
www.medellin.gov.co Medellín - Colombia

La ciudad más
innovadora



Aldía de Medellín



Secretaría
de Servicios
Administrativos
Oficina de Talento Humano

25 SEP 2014 36111

ALCALDÍA DE
Itagüi
En Itagüi se vive mejor.

Itagüi 24 de septiembre de 2014

DIRECCIÓN
INCORRECTA

Señor
OMAR ELISEO TORRES ORREGO
Calle 48 A N° 1028 – 26 Interior 107

Asunto: traslado de derecho de petición, con radicado 4396 del 29 de agosto de 2014.

Respetado Torres Orrego

De la manera más atenta le informo que el derecho de petición presentado por usted a la secretaria de Movilidad, se le dio traslado a la Secretaria de Participación e Inclusión Social Por ser de su competencia.

Atentamente,

ELIANA ANDREA PEREZ DURANGO
Líder Programa Talento Humano

Proyecto:
José Ignacio Quiroz González



BELLO

201407031138551244521432
derechos de petición despachados
Septiembre 03, 2014 11:38
Radicado 20142021432



STT-2000
Bello, 2 de septiembre del 2014

Doctor
OMAR ELICEO TORRES ORREGO
Calle 48ª No.102B-26
Código Postal: 050033
Medellín

Asunto: Respuesta radicado No.201424074

Respetado señor Torres Orrego:

Para dar respuesta a su derecho de petición de una manera concreta, de fondo y oportuna, le solicito acercarse a nuestras instalaciones para saber concretamente cuales son los documentos que usted necesita para realizar su monografía.

Lo invito por lo anterior a acercarse a mi oficina, en horario de atención al público, no sin antes concretar la cita al teléfono No.4812500 ext.104 - 101

Con el acostumbrado respeto.


LEON DARIO PELAEZ BETANCUR
Director Administrativo
Secretaría de Transportes y Tránsito
Municipio de Bello



ENVIGADO



Alcaldía de Envigado

Oficina de Talento Humano
y Desarrollo Organizacional

SEP22 '14 17:36 148286

Envigado, 22 de septiembre de 2014

Señor

OMAR ELISEO TORRES ORREGO

Cll 48ª # 102 B-26 interior 107 o omartorres127@hotmail.com

Ciudad de destino

Asunto: Respuesta a derecho de petición

Radicado: 09 de septiembre de 2014

Reciba un cordial saludo:

Atentamente me permito informarle que su DERECHO DE PETICIÓN, ha sido remitido al Dr. Oscar Jaramillo Molina, Médico General del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien estará dándole respuesta dentro de los 15 días hábiles siguientes al recibo de este oficio.

Lo anterior por cuanto, no poseo la información que usted solicita.

Atentamente,

GLORIA E. LONDOÑO BUILES

Profesional Universitario

Oficina de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Teléfono con extensión del contacto: 3394000 extensión 4166

Anexo: Copia derecho de petición y correo remitario.

Copia: Dr. Oscar Jaramillo Molina/ Oficina de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Teléfono: 3394000 extensión 4152

CONTIENE

ANEXOS



Carrera 43 38 Sup 35 - Palacio Municipal - Piso 1 | Teléfono: 339 4006

talento.humano@envigado.gov.co

Envigado - Colombia Código postal: 055422

www.envigado.gov.co



ACTA DE VISITA A ORGANISMO DE TRÁNSITO DE ENVIGADO



Alcaldía de Envigado

Secretaría Administrativa

ACTA DE REPUESTA A DERECHO DE PETICIÓN

HECHOS: Estudiante de contaduría pública de la Universidad de Antioquia que se encuentra elaborando actualmente la monografía para optar al título de contador público la cual tiene como finalidad realizar un estudio en diferentes tránsitos del valle del Aburrá y la misma se titula:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADO DE LOS ORGANISMOS DE TRANSITO DE MEDELLÍN, BELLO, ENVIGADO E ITAGUI.

De acuerdo a la solicitud realizada por el Señor Omar Eliseo Torres Orrego identificado con cedula de ciudadanía N° 98.712.393, se respondió de manera escrita en donde se le avisaba del traslado de su solicitud al funcionario encargado de seguridad y salud en el trabajo del Municipio de Envigado, dado que en esta área se encuentra consignados los programas orientados específicamente a los agentes de tránsito, dentro del marco normativo de Colombia.

Ya vía telefónica con la funcionaria Gloria E. Londoño Bules se estableció contacto para realizar reunión en el Municipio de Envigado el día de hoy 01 de octubre de 2014, en el horario de las 8:00 -10:00 a.m., en donde se le dio respuesta satisfactoria sobre la oficina de talento humano, sus procesos y procedimientos, específicamente los de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y bienestar laboral.

Se le informo que el municipio se rige para la ejecución de las acciones dentro marco normativo legal vigente en Colombia, que además se realizan actividades planeadas no solo para los agentes de tránsito sino también para todos los funcionarios de la administración municipal.

El Dr. Oscar Jaramillo, médico de seguridad y salud en el trabajo, le informó sobre los programas que realiza para la prevención y promoción para los agentes de tránsito y los estudios que se llevan a cabo para llegar a ese objetivo.

Que en conclusión, todos los programas adelantados por salud y seguridad en el trabajo, bienestar laboral, capacitación, nómina y los demás procesos y procedimientos de la oficina de Talento humano, están enmarcados por el presupuesto asignado (inversión y/o funcionamiento) y tienen como objetivo el disminuir el riesgo público y psicosocial que redunde en la eficacia y eficiencia de los empleados y familia, por ende en la COMUNIDAD.

Se concluye: Facilitar los documentos que evidencian los programas realizados y demás documentos que solicite.

Asistieron a la reunión los siguientes:

Dr. GABRIEL A CAMPUZANO CADAVID

Jefe de la oficina de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Se retiró al final de la reunión



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 1
Teléfono: 339 40 02
administrativa@envigado.gov.co
www.envigado.gov.co





Alcaldía de Envigado

Secretaría Administrativa

HOJA DE FIRMAS DEL ACTA DE REPUESTA A DERECHO DE PETICIÓN

DR. OSCAR JARAMILLO MOLINA
Médico de Salud y Seguridad en el Trabajo

DRA. GLORIA E. LONDOÑO BUILES
Profesional universitaria de Bienestar laboral

Firma el Solicitante

OMAR ELISEO TORRES ORREGO
Estudiante de Contaduría Pública.

Copia: Oficina de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
Elaboró: Gloria E Londoño Builes

Dr. GABRIEL A. CAMPUZANO CADAVID

Jefe de la oficina de Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 1
Teléfono: 339 40 02
administrativa@envigado.gov.co
www.envigado.gov.co



INFORMACION SUMINISTRADA POR EL ORGANISMO DE TRÁNSITO DE ENVIGADO (DECRETO 214 DE 2014)



Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

DECRETO No 214 (09 de julio de 2014)

"Por El Cual Se Establecen Los Programas De Bienestar Social Laboral Y El Sistema De Estímulos De Los Empleados Públicos Del Municipio De Envigado Y Se Toman Otras Determinaciones"

El Alcalde del Municipio de Envigado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, Ley 136 de 1994 modificada por la ley 1551 de 2012, Ley 909 de 2004, y sus decretos reglamentarios o complementarios, en especial el Decreto 1567 de 1998 y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo segundo numeral 3, literal a) prescribe como criterio básico para la efectiva prestación del servicio *"la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos"*

Que la Ley en mención en su artículo 36, numeral 3, párrafo, dispone: *"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 se desarrollen en la presente Ley"*.

Que conforme a la referida Ley los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: c) conceder becas y comisiones de estudio. d) otorgar incentivos económicos o de otro tipo; e) planificar la capacitación y la formación.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Decreto 1227 de abril 21 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998"*, y en su título V, capítulo I y II hace referencia a los parámetros legales a seguir frente al sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos.

Que los numerales tercero y quinto del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, establecen como derechos de todo empleado público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales y convencionales vigentes.

Que conforme a las disposiciones legales citadas,



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 2
Teléfonos: 339 40 17 - 339 4018
alcaldia@envigado.gov.co





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

DECRETA

CAPITULO I Disposiciones Generales

Art. 1. Objetivos. Con la expedición del presente Decreto se pretende:

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del municipio de Envigado en el desempeño de su labor.

- a) Ayudar al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- b) Motivar al empleado en el desempeño de sus funciones.
- c) Integrar el grupo familiar del empleado al ambiente laboral y otorgar beneficios al mismo en pro del mejoramiento de su nivel de vida.

Art. 2. Constitución. Constitúyase en el municipio de Envigado el sistema de estímulos y programas de bienestar social como el conjunto de políticas, planes, programas, acciones y disposiciones normativas tendientes a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del municipio en el desempeño de su labor y a la vez contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Art. 3. Componentes del programa de estímulos. El sistema de estímulos se desarrollará a través de los siguientes componentes: a) Los programas de Bienestar Social laboral y b) El programa de incentivos.

Art. 4. Población objeto. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social laboral señalados en el presente Decreto, los empleados públicos de la entidad municipal y sus familias, en lo que sea legalmente pertinente. Tendrán derecho a los beneficios del programa de incentivos los empleados en carrera, libre nombramiento y remoción y de periodo de la entidad municipal y sus familias¹ en lo que sea legalmente pertinente.

Parágrafo único. Se exceptúan de los beneficios señalados en el artículo 4. los educadores o docentes a quienes los cobija un régimen especial. A los provisionales y los temporales por expresa prohibición legal² no se les puede hacer partícipes de programas de educación formal o no formal³ofrecidos por la entidad.

Art. 5. Mecanismos. Para el desarrollo del sistema de estímulos y conforme al marco constitucional, legal o reglamentario vigente, se podrán realizar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas para la realización de eventos de educación formal y/o programas de bienestar, convenios, asociaciones, entre otros factores, afines con la finalidad del presente decreto con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir costos.

¹ Entiéndase aquí familia en los términos expuestos por la Corte Constitucional en sentencias C- 577 de 2011 y C- 238 de 2012. En todo caso, entendiéndose que este beneficio pactado sólo cobijan al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependen económicamente de él, no obstante, por efectos presupuestales solo este derecho se hará extensivo al empleado y/o a un hijo menor de 18 años de edad.

² Decreto 1227 de 2005, parágrafo del artículo 73.

³ Hoy Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (seminarios o diplomados)





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

Art. 6. Conformación del Comité de estímulos y programa de bienestar social laboral y funciones. Crease el Comité Municipal de estímulos y programas de bienestar social laboral, el cual estará integrado por:

1. El señor alcalde o su delegado, quien presidirá la reunión.
2. El Secretario (a) General o su delegado.
3. El (la) Jefe (a) de Talento Humano y Desarrollo Organizacional o su delegado quien actuará como secretario.
4. El Jefe (a) del Departamento Administrativo de Planeación o su delegado
5. El Secretario (a) de Hacienda o su delegado.

6.1. Funciones del Comité. Es función del comité, además de aquellas que en razón de la naturaleza y objetivos sean de su esencia, verificar y apoyar las siguientes acciones por parte de su delegado, así:

- a. Convocar el comité dos (2) veces al año o cuando el presidente o su delegado cite y en tanto las circunstancias así lo aconsejen.
- b. Efectuar o solicitar la contratación -previa verificación de su viabilidad presupuestal- para la ejecución de los estudios técnicos necesarios que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios. Igualmente, establecer prioridades y seleccionar alternativas de programas de bienestar de acuerdo a los objetivos de la administración.
- c. Diseñar el plan general anual de incentivos y de programas de bienestar de acuerdo a las necesidades detectadas y la capacidad administrativa y presupuestal de la entidad municipal. El referido plan deberá ser presentado al alcalde para su aprobación, modificación, adición o rechazo, según lo considere pertinente.
- d. Determinar el procedimiento, acorde con los requisitos para tal fin y conforme a la evaluación de desempeño, para la selección del mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores funcionarios de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y de periodo de la entidad, quienes serán directos beneficiarios de los incentivos estipulados en el presente Decreto⁴.
- e. Llevar a cabo los correspondientes estudios de factibilidad económica, cuando se trate de la identificación de proyectos que puedan reportar algún beneficio para el funcionario y su familia.
- f. Estudiar, clasificar y aprobar o improbar, las solicitudes para los subsidios en educación formal, presentadas por los funcionarios beneficiarios.
- g. Gestionar la contratación ante la oficina competente y demás trámites requeridos a fin de adelantar los programas de bienestar con las Instituciones universitarias, tecnológicas o demás entidades públicas o privadas debidamente acreditadas.
- h. De acuerdo a los principios constitucionales y legales que rigen la administración pública, facilitar los elementos necesarios para garantizar una constante prestación de los programas e incentivos ofrecidos.
- i. Excluir como beneficiarios del programa de educación formal a los empleados cuando una vez en firme, la calificación en la evaluación de desempeño, esta no sea sobresaliente o sea sancionado por cualquier falta disciplinaria, por autoridad competente.
- j. Realizar evaluaciones y seguimientos periódicos sobre los programas de bienestar e incentivos ofrecidos.

⁴ El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

- k. Promover la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social laboral e incentivos.
- l. Medir el clima laboral por lo menos cada dos (2) años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- m. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- n. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ñ. Diseñar programas de preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- o. Implementar y ejecutar cualquiera de las alternativas señaladas en la ley para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo.
- p. Seleccionar el mejor empleado de desempeño laboral, mejor atención al usuario, mejor jefe líder, estableciendo el procedimiento para ello.
- q. Seleccionar y premiar la mejor idea para el desarrollo de la administración municipal.
- r. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados y equipos de trabajo.
- s. Seleccionar los mejores equipos de trabajo, respetando mínimamente lo estipulado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005.
- t. Cumplir oportuna y adecuadamente lo estipulado en este decreto.
- u. Las demás que correspondan por la misma naturaleza de las antes descritas o señale los decretos reglamentarios sobre la materia.

CAPÍTULO II

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Art. 7. Finalidad. Los programas de bienestar social se orientan 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.

Art. 8. Beneficiarios de los programas y acciones de bienestar social laboral. Estos serán ofrecidos al empleado público de carrera, de libre nombramiento y remoción; así como a los empleados nombrados en provisionalidad y en temporalidad, los de periodo y a sus familias, teniendo presente las excepciones consagradas en el Decreto 1227 de 2005⁵.

Art. 9. Conformación de los programas y acciones de bienestar social laboral. Sin perjuicio de lo que sobre el mismo punto se regule en otras disposiciones legales o reglamentarias, integran los programas y acciones de bienestar social laboral los siguientes:

a. Área de protección y servicios sociales. Son programas dirigidos a la satisfacción de necesidades básicas insatisfechas -vivienda⁶, educación presencial, virtual o mixta, salud⁷, recreación y deporte⁸, acceso a las diferentes

⁵ Cfr. Párrafo del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005.

⁶ Lo relativo a este incentivo se regirá conforme a las disposiciones del acuerdo municipal vigente.

⁷ Sin perjuicio de otros, se brindarán programas para la promoción y prevención integral de la salud física de los empleados y sus familias: vacunación, tamizaje, riesgo cardiovascular, agudeza visual y todas aquellas que en convenios con las ARL, EPS, IPS, Caja de Compensación o entes privados o públicos y demás organismos de salud puedan adelantarse; auxilio en salud mental de consulta especializada en un 100% y auxilio para el





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

manifestaciones culturales⁹- del empleado y su grupo familiar. Para la realización efectiva de este componente, el municipio se apoyará tanto en los programas municipales en curso, como en los diferentes convenios públicos o privados en ejecución según el área de intervención requerida y en los que según las necesidades detectadas, sea necesario celebrar, previa verificación de su disponibilidad presupuestal.

b. Área de calidad de vida laboral. Estos se centran en la atención de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados de tal manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional¹⁰.

Art. 10. Condiciones y monto del beneficio en educación. El municipio de Envigado aportará a los empleados públicos el 70% sobre el valor neto de la matrícula, en las siguientes áreas de formación (i) Educación básica. (ii) Educación media. (iii) Educación Técnica. (iv) Educación tecnológica. (v) Pregrado. (vi) Postgrado (sólo especialización)¹¹. Para maestría se beneficiará al empleado con un porcentaje del 50% del valor neto de la matrícula.

Parágrafo 1. A la familia del empleado, sólo se le otorgará para educación superior un beneficio de hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes del valor de la matrícula y/o los semestres correspondientes¹².

Parágrafo 2. Los beneficiarios de cualquiera de los tipos de educación formal, deberán solicitar la viabilidad ante el secretario del comité respectivo, por medio escrito o en el formato que para el efecto se tenga preestablecido el mismo.

Parágrafo 3. La educación formal incluye la carrera de idiomas o el programa lectivo continuo por niveles de una segunda lengua. Pero si lo que se pretende

suministro de medicamentos psiquiátrico para los empleados en un 100% y sus familias en un 90% del costo facturado; programas psicoeducativos; programas de salud e institucionalización en farmacodependencia con un auxilio del 40% por un periodo de hasta cuatro meses durante el año fiscal, y sólo con las instituciones que el municipio de Envigado tenga convenios vigentes. Por ser una problemática que afecta la salud mental y acarrea disfunción en la vida personal, familiar y social, se extenderá este derecho a los hijos mayores de 18 años.

⁸ Comprende todos los programas de esparcimiento que brinde por medios propios o contratados el Municipio a través de diferentes organismos, en este caso, se beneficiará al empleado o su familia con el 80% del curso o evento en caso de que el mismo tenga un costo específico.

⁹ Comprende el desarrollo de cursos y talleres que brinda el municipio de Envigado a través de las entidades descentralizadas como la Débora Arango, el Cefit, el Inder u otros organismos o entidades, orientados a la formación en habilidades y destrezas artísticas de los empleados y miembros de su familia, como: danza moderna, baile popular, iniciación musical, artes plásticas, pintura, guitarra, teatro, piano, órgano, artesanías, entre otros, beneficio que será en un 80%. Se incluye además la realización de actos y programas que favorezcan la integración, el reconocimiento al servicio, el desarrollo social y el reconocimiento de fechas conmemorativas institucionales.

¹⁰ Sin perjuicio de otros que fortalezcan dicho componente, para los efectos del presente Decreto, éste se compone de: seminario de encuentro de parejas, programas especiales de protección y desarrollo a través de la A.R.L., programas con la caja de compensación familiar, estudios e investigaciones sobre clima laboral que favorezcan el ambiente de trabajo, programas encaminados a la salud integral, programa de prejubilados, día del servidor público en el municipio de Envigado, programas de vivienda según acuerdo municipal vigente.

¹¹ Para los fines de este decreto se entenderá que tendrán prioridad las solicitudes para estudios de especialización sobre los de maestría, salvo que el rubro presupuestal permita lo contrario.

¹² Entiéndase aquí familia en los términos expuestos por la Corte Constitucional en sentencias C- 577 de 2011 y C- 238 de 2012. En todo caso, entiéndase que este beneficio pactado sólo cobijan al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, no obstante, por efectos presupuestales solo este derecho se hará extensivo al empleado y/o a un hijo menor de 18 años de edad.



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 2
Teléfonos: 339 40 17 - 339 4018
alcaldia@envigado.gov.co





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

realizar es un curso de idiomas sólo se le beneficiará con el 50% del valor del curso. El beneficiario que por circunstancias imputables a él, decida no continuar con el respectivo curso o programa no podrá hacer nueva solicitud del beneficio dentro del año siguiente a la fecha del retiro.

Parágrafo 4. Conforme a lo preceptuado en el decreto 4661 de 2005, los programas de educación de formación para el trabajo (antes educación no formal), se extenderá a la familia del empleado público. Para ello, el municipio subsidiará un 80% de la matrícula del estudiante o revertido en bonos de igual porcentaje ante empresas, establecimientos públicos o instituciones educativas, en convenio con la administración municipal.

Si el hijo del empleado público tiene condiciones disfuncionales mentales y/o físicas y depende económicamente de él, el municipio le financiará al empleado el 80%, no sólo de la matrícula sino de la mensualidad que genere su atención, en la institución especializada debidamente acreditada o si es física de la universidad o entidad igualmente acreditada. En cualquiera de los dos casos, el empleado deberá traer concepto médico, en el cual se manifieste su condición especial de disfuncionalidad.

Parágrafo 5. Los beneficiarios deberán firmar un convenio y/o acta de compromiso con el municipio, donde promete reembolsar el costo recibido si ocurriere alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el empleado se retire sin justa causa, como no cumplir el horario estudiantil, no presentar los trabajos por negligencia, no culminar el semestre o anualidad según el pensum académico.
2. No justificar su retiro bajo las pruebas legales existentes.
3. Cancelar la materia por inasistencia a clase.

Parágrafo 6. El beneficiario en el acta de compromiso deberá igualmente autorizar que en caso de que deba reembolsar lo pagado por el municipio y se den los presupuestos del parágrafo 5 del presente artículo, se le hagan deducciones por nómina, durante doce (12) meses, hasta cubrir el total del valor cancelado al empleado, a su hijo menor o a la entidad de educación superior; previa notificación del acto administrativo que así lo ordene, o en caso de retiro del municipio, que se descuente de cualquier suma de dinero que tenga a su favor. Queda claro entonces que si el beneficiario es un hijo menor del empleado, éste último es quien deberá responder por el reembolso de lo reconocido por el municipio.

Parágrafo Transitorio: Para los efectos de que trata el inciso primero del presente artículo 10, específicamente en lo que se refiere a la formación de maestría, los que a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto estuvieren gozando del beneficio del 70%, seguirán gozando del mismo para la vigencia fiscal del año 2013.

10.1. De los requisitos para acceder al beneficio educativo. El aspirante al presente beneficio educativo deberá cumplir los siguientes requisitos:



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 2
Teléfonos: 339 40 17 - 339 40 18
alcaldia@envigado.gov.co





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

1. No ser beneficiario simultáneamente de otro programa de educación formal o que lo sea un miembro de su grupo familiar¹³. Sólo se concederá este beneficio para un solo programa de educación formal durante el año a cada funcionario y/o a un miembro de su grupo familiar, excepto que el programa de educación formal finalizado, este estructurado como continuo para un nivel educativo más alto y conlleve no solo la homologación de materias, sino por tanto, una disminución en el tiempo de estudio y ahorro monetario. Si se le reconoció al funcionario no se le reconocerá dentro de la misma vigencia a un miembro de su grupo familiar; o si por el contrario, se le reconoce al miembro del grupo familiar no se le reconocerá al funcionario dentro de la misma vigencia fiscal el beneficio.
2. Acreditar un rendimiento académico promedio, igual o superior a 3.5 sobre escala de cinco (5.0) o su equivalente en otras escalas, en el período anterior fijado por la institución educativa respectiva en educación básica, media y pregrado. Y un promedio académico de 3.5 en postgrado y maestría. Este promedio se extiende a la familia en la educación superior y no será exigible a quienes van a cursar el primer semestre o período.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en los dos (2) últimos años, según certificado actualizado que expida la Procuraduría General de la Nación.
4. Ser empleado público al servicio continuo de la entidad, en carrera administrativa o libre nombramiento y remoción y período.
5. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. El personal de libre nombramiento y remoción será evaluado con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.
6. Firmar acta de compromiso con el municipio que preste mérito ejecutivo. El beneficiario en el acta de compromiso deberá igualmente autorizar que en caso de que deba reembolsar lo pagado por el municipio y se den los presupuestos del parágrafo 5 del presente artículo, se le hagan deducciones por nómina, durante doce (12) meses, hasta cubrir el total del valor cancelado al empleado, a su hijo menor o a la entidad de educación superior; previa notificación del acto administrativo que así lo ordene, o en caso de retiro del municipio, que se descuenta de cualquier suma de dinero que tenga a su favor. Queda claro entonces que si el beneficiario es un hijo menor del empleado, éste último es quien deberá responder por el reembolso de lo reconocido por el municipio.

Art. 10.2. De las obligaciones para los beneficiarios de la educación formal.

Los beneficiarios de cualquiera de los grados de educación formal tendrán las siguientes obligaciones:

1. Cumplir la intensidad horaria exigida por la Institución o entidad Educativa para cada semestre y/o período académico.
2. Cumplir ininterrumpidamente con su proceso educativo; quien lo suspenda sin justa causa, deberá reembolsar al municipio de Envigado el valor del porcentaje entregado. En el evento de negarse el empleado beneficiado o el miembro de su grupo familiar a reembolsar los dineros, el Municipio podrá repetir contra el empleado y no tendrá derecho a este programa educativo hasta tanto no demuestre la cancelación total de lo adeudado; además de las sanciones pecuniarias y disciplinarias a que haya lugar. Igualmente el empleado que sea declarado insubsistente o destituido por causa imputable a éste, deberá

¹³ Entiéndase aquí familia en los términos expuestos por la Corte Constitucional en sentencias C- 577 de 2011 y C- 238 de 2012. En todo caso, entiéndase que este beneficio pactado sólo cobijan al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, no obstante, por efectos presupuestales solo este derecho se hará extensivo al empleado y/o a un hijo menor de 18 años de edad.





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

reembolsar al municipio el valor de lo invertido en el semestre o período correspondiente.

3. El beneficiario podrá cambiar su programa de carrera seleccionado sólo por una vez, no obstante, mínimamente, se le exige terminar el respectivo semestre o en su defecto devolver el costo subsidiado de la matrícula.

4. Solo se reconocerá los valores certificados o expedidos por una Institución o entidad educativa reconocida en Colombia y si la Institución o entidad educativa es del exterior, tal certificación, la deberá expedir la entidad gubernativa competente. No se reconocerá ningún valor o porcentaje para la elaboración de tesis para optar el título respectivo, ni costos para derechos de grado.

5. El valor del incentivo se le podrá girar directamente a la institución o entidad educativa o si por situaciones de calendario en las fechas de la matrícula el empleado asumió el costo, el valor del beneficio le será entregado directamente al empleado, comprobando previamente la cancelación de la matrícula y que el inicio de periodo académico corresponda efectivamente al año fiscal del reconocimiento.

6. Los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción podrán beneficiarse de comisiones de estudio para la modalidad formal a nivel de postgrado, en aplicación de las situaciones administrativas mencionadas en los decretos 2400 de 1968 y 1950 de 1973, así como de las comisiones de estudios en el exterior señaladas por el decreto 1050 de 1997 y las normas que la sustituyan, modifiquen o deroguen.

Art. 11. De los criterios de selección para el otorgamiento de los incentivos y programas de bienestar social de que trata este Decreto.

1. Para vivienda. Se estará a lo que sobre el particular regula el acuerdo municipal vigente sobre la materia.

2. Para educación. La partida presupuestal destinada para este fin se distribuirá porcentualmente así: Nivel Directivo, 15% del presupuesto asignado para este fin. Nivel Asesor, 15% del presupuesto asignado para este fin. Nivel profesional, 20% del presupuesto asignado para este fin. Nivel Técnico, 20% del presupuesto asignado para este fin. Nivel asistencial, 30% del presupuesto asignado para este fin. Si el nivel asistencial no agota su porcentaje destinado para educación, lo no utilizado acrecentará en el nivel técnico y así sucesivamente de manera ascendente entre niveles.

3. Para salud, recreación, deporte, utilización del tiempo libre y acceso a las diferentes manifestaciones culturales será permanente el recibo de solicitudes y se otorgará el derecho según la partida presupuestal existente. Para el presente caso, se aplicará el principio jurídico según el cual, "quien es primero en el tiempo, es primero en el derecho".

Art. 12. Del orden de prelación para el otorgamiento de los incentivos y de los programas de bienestar social. El Comité a través de su delegado, procederá al otorgamiento de los incentivos o programas de bienestar social siguiendo para el efecto el orden de prelación siguiente: (i) Mujer u hombre cabeza de familia. (ii) Mayor tiempo de vinculación laboral. (iii) Mejor evaluación de desempeño. (iv) Menor número de beneficios obtenidos durante la vinculación laboral.



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramirez | Carrera 43 No. 38 Sur 35, Piso 2
Teléfonos: 339 40 17 - 339 4018
alcaldia@envigado.gov.co





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

CAPITULO III PROGRAMA DE INCENTIVOS

Art. 13. Finalidad. Los programas de incentivos están dirigidos a orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los empleados públicos de la administración territorial que logren niveles de excelencia.

Art. 13.1. Clasificación. Los incentivos podrán ser pecuniarios¹⁴ y no pecuniarios¹⁵. Para tal efecto, anualmente el alcalde, al adoptar el plan de incentivos, señalará en él los pecuniarios y no pecuniarios otorgados¹⁶.

Art. 13.2. Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio:

Los empleados públicos de la administración central del municipio de Envigado, que lleven 30, 35 y 40 años de labor, continua o discontinua con el municipio, y que al momento del cumplimiento del tiempo de la permanencia en el servicio se encuentren vinculados con esta entidad pública, se les reconocerá un incentivo no pecuniario consistente en:

1. Un plan de turismo equivalente a la suma de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes para quienes estén vinculados al municipio de Envigado hace 30 años, de manera continua o discontinua.
2. Un plan de turismo equivalente a la suma de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para quienes estén vinculados al municipio de Envigado hace 35 años, de manera continua o discontinua.
3. Un plan de turismo equivalente a la suma de treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes para quienes estén vinculados al municipio de Envigado hace 40 años, de manera continua o discontinua.

Será requisito indispensable para recibir el presente incentivo, que el funcionario público tenga una calificación satisfactoria en su evaluación de desempeño, correspondiente al último año de servicio. Además, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año inmediatamente anteriores a la fecha de cumplimiento del plazo exigido para el otorgamiento de este incentivo.

¹⁴ Para los fines del presente Decreto, entiéndase por tales los que están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo del municipio de Envigado, cuyos integrantes pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Para los efectos de la conformación de los equipos y evaluación de los trabajos que presenten, se aplicará el Decreto 1227 de 2005 en lo que sea pertinente y demás normas que lo modifiquen o adicione.

¹⁵ Para los fines del presente Decreto, entiéndase por tales los que están constituidos por diferentes privilegios, participaciones o aportes a los diferentes empleados o funcionarios que presenten desempeño productivo en niveles de excelencia. Sin perjuicio de normas de carácter nacional, departamental o municipal que modifiquen, adicione o supriman, para los fines de este Decreto integran estos incentivos, los siguientes: Ascensos, traslados, encargos, comisiones, aportes o becas de estudio, participaciones en proyectos especiales que lidera la administración, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones en temas de interés institucional, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda, día o días libres, recuerdo especial.

¹⁶ Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios aquí concedidos no modifican los regímenes salariales y prestacionales de los funcionarios.





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde

El municipio de Envigado girará el equivalente del Plan Turístico a la Caja de Compensación Familiar o agencia de turismo legalmente constituida, una vez seleccionado el Plan por el empleado beneficiario. El beneficiario podrá optar por uno o varios planes de turismo, siempre y cuando no sobrepase el monto del incentivo pecuniario descrito en el presente artículo.

El Plan podrá incluir a los miembros del grupo familiar relacionados en el parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 o sus decretos complementarios o modificatorios, siempre y cuando no sobrepase el monto máximo establecido en el presente acto.

El presente incentivo no es acumulable, es decir, quien a la fecha tenga 35 años de servicio, sólo podrá ser beneficiario del incentivo de los 35 años y no podrá reclamar el equivalente de los 30 años, pero quien tenga más de treinta y menos de treinta y cinco años podrá acceder al incentivo de treinta años. El presente incentivo no constituye salario.

Art. 14. Condiciones y requisitos para otorgar y participar en los incentivos.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- (i) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
- (ii) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- (iii) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Art. 15. De la selección de los mejores funcionarios. El Comité de bienestar social laboral, estímulos e incentivos se encargará de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y cómo se definiría en caso de empate. Para la selección del mejor equipo de trabajo el Comité que se desine para ello, debe tener en cuenta como mínimo, el procedimiento señalado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES

Art. 16. Partida presupuestal. Con el fin de ejecutar y cumplir los objetivos del presente Decreto, el municipio de Envigado incluirá en su presupuesto anual, las partidas necesarias para financiar los programas de bienestar social laboral, estímulos e incentivos del personal de la administración central territorial.

Art. 17. Limitación de los programas de Bienestar Social Laboral Estímulos e Incentivos. El derecho a reconocer por parte del municipio de Envigado para los diferentes programas de que trata este decreto, estará sujeto a la apropiación presupuestal que se destine para tal efecto, conforme al plan de bienestar social



Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 2
Teléfonos: 339 40 17 - 339 4018
alcaldia@envigado.gov.co





Alcaldía de Envigado

Despacho del Alcalde


laboral estímulos e incentivos. Será facultad del comité negar un derecho de bienestar laboral, si el empleado ya goza en la misma vigencia de dos o más beneficios.

Art. 18. Aspectos no regulados e interpretación. En los aspectos no regulados en este Decreto se aplicarán, en lo que ello sea favorable, las normas del orden nacional, departamental y municipal que sean compatibles con la naturaleza y objeto del presente Decreto. En la interpretación y aplicación del presente acto, la administración municipal, además del objeto y finalidad del mismo, tendrá en cuenta, de preferencia, los derechos, garantías y deberes constitucionalmente reconocidos, la ley, los decretos, ordenanzas departamentales pertinentes, los acuerdos municipales, los actos administrativos municipales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado que sean compatibles con la naturaleza y finalidad del presente Decreto.

Art. 19. Vigencia y derogatoria. El presente Decreto rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en el Decreto el Decreto 407 de enero 23 de 2013 064 de enero 24 de 2008, Decreto 183 de mayo 25 de 2011, Decreto 407 de enero 23 de 2013 y su Decreto modificatorio 274 de agosto 13 de 2013.

Dado en el municipio de Envigado a los nueve (09) días del mes de julio de 2014.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


HÉCTOR DE JESÚS LONDOÑO RESTREPO
Alcalde Municipal


VºBº Gabriel Alonso Campuzano Catavida
Jefe de la Oficina de T.H. y D.O.


Francisco Eduardo Duque Osorio
Jefe de la Oficina Asesora de Jurídica

Elaboró: Gloria Emilse Londoño Builes

Revisó: Doris Cano Jiménez




Palacio Municipal Jorge Mesa Ramírez | Carrera 43 No. 38 Sur 35. Piso 2
Teléfonos: 339 40 17 - 339 4018
alcaldia@envigado.gov.co



APUNTES TOMADOS DURANTE LA VISITA AL ORGANISMO DE TRÁNSITO DE BELLO

Dario Pelaez Betancur → Bello → Director Administrativo
Sra Tito Bello

Pocos incentivos para los empleados.

solo por ley, no becas, no paseos. etc... (1)

A fin de año reconocimiento a un empleado solo legal

Secretario unico que puede dar esa información

llamada → no incentivos

incentivo económico a mejor empleado a final de año

Por ser dinero público no se puede gastar por fuera de lo presupuestado.

La Admón Pública no puede disponer de sus dineros
- lo que está por ley

- presupuesto
- plan anual
- justificar gastos

→ Buena Remuneración a guardas y personal
horas

Existen grupos que cubren honorarios que
trabajan extras

Secretario → Andrés Avelino Ochoa Morales

~~Boletines de...~~

Empresas públicas → Bren comini
Se debe invertir en infraestructura
Salud
...etc



Garantizar Movilidad vial

(2)

Seguridad vial

Señales de tránsito → disminuir accidentalidad

fin Secretario que se cumpla la norma

obras de movilidad ¿Que impacto social tiene para la comunidad?

General Educación en la comunidad

Campaña con las señales moto ^{Carro} / _{no Carro}
Pedagógica

Planes de Desarrollo } Reversos Limitados
Planes de Acción