

2019

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**¡CREER EN BOYACÁ, ES  
CREAR CULTURA VIAL!**

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es el proceso de gestión que permite a las entidades públicas definir y establecer los objetivos que se pretende lograr, así como las actividades que se llevarán a cabo para alcanzarlos. Esto, teniendo como propósito una mejor toma de decisiones y el control de las oportunidades de mejora, desde el marco definido por el Modelo Integrado de Gestión y Planeación **MIPG**, con el ánimo de tener claro el horizonte a corto y mediano plazo y desde luego la ruta estratégica que guiará la gestión del Instituto de Tránsito de Boyacá **ITBOY** para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

El objeto del direccionamiento del talento humano, es cumplir con la misión institucional y a su vez avanzar en el camino hacia la visión establecida, lo anterior, basado en un modelo de competencias, que viabiliza la interacción coherente con las habilidades y conocimientos requeridos por los procesos de la entidad.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el informe de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, fue realizado a través de un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de **recurso humano**.

## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- DECRETO 1499 DE 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

## **OBJETIVO GENERAL**

Definir los lineamientos estratégicos y de operación para la planeación, el seguimiento y el mejoramiento continuo de la **gestión del talento humano**, orientados al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, desde el fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS SEGÚN LAS FUNCIONES**

- Elaborar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Evaluar, Calificar consolidar el informe de desempeño laboral de los servidores
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad
- Certificar tiempos de servicio de personal activo, retirado, bonos pensionales y actualización del cálculo actuarial

## PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

El INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA coordina la seguridad y movilidad vial en el área de influencia del Instituto en el departamento de Boyacá y administra el registro de tránsito, con personal calificado y comprometido con la institución y puntos de atención autorizados por el Ministerio de Transporte, para contribuir con el incremento de la calidad de vida de los actores viales e intereses de los usuarios.

El INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACA, se proyecta para hacer de Boyacá en el 2025, el departamento con las vías más seguras del país y con el mejor portafolio de servicios de Tránsito, soportado en su recurso humano y tecnológico, capaz de materializar su misión Institucional.

Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano se desarrolla a través de la elaboración, ejecución y seguimiento a cronogramas anuales.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
ITEM	COMPONENTES	RESPONSABLE
1	Plan de Bienestar e Incentivos	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
2	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
3	Plan Institucional de Capacitación	
4	Informe de desempeño laboral de los servidores	
5	Informe de vacantes y previsión del Talento Humano	

## HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Auditorías de gestión y de calidad e Indicadores de Gestión

Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

### INFORME DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planta del Instituto de Tránsito de Boyacá, está conformada así

<b>Carrera Administrativa</b>	<b>18</b>
Libre Nombramiento y Remoción	21
Provisionalidad	10
No. Cargos Provistos en Encargo	3
No. Cargos Provistos en Comisión	1
No Cargos de Planta Provistos	50
No. Cargos por proveer	1
<b>TOTAL CARGOS EN PLANTA</b>	<b>51</b>

Para suplir necesidades de Recurso Humano se desarrollaron Contratos de Prestación de servicios y de Apoyo a la Gestión así:

Profesionales Especializados	2
Profesionales	22
Apoyo a la gestión	7

#### Contratos de Aprendizaje Sena:

En etapa lectiva	0
En etapa productiva	7
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

#### Pasantes

Judicantes	2
Practicantes	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

El Instituto de Tránsito de Boyacá cuenta con una planta global para el cumplimiento misional y administrativo.

La provisión del cargo vacante se hará transitoriamente mediante la provisión de encargo (ascenso) o de provisionalidad, que conlleven al mérito y como aplicación de estímulos para los funcionarios de carrera administrativa.

Se proyecta la actualización del Manual de funciones de la entidad. Desde el año 2004 no se realiza actualización de fondo, en el año 2012, se realizó un cambio parcial y/o de forma.

Revisión y Asignación de recursos presupuestales para el desarrollo de las convocatorias por parte del Departamento de la Administración pública.