

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



RAMIRO BARRAGÁN ADAME
GOBERNADOR DE BOYACÁ

NATALY LORENA GROSSO CEPEDA
GERENTE GENERAL

ARIEL ADOLFO VARGAS GÁMEZ
SUBGERENTE GENERAL OPERATIVO

KAROL RICARDO RAMIREZ SILVA
SUBGERENTE GENERAL
ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

EDITH CÁRDENAS HERRERA
ASESORA OFICINA CONTROL INTERNO

CAROLINA BUITRAGO GÓMEZ
JEFE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN

SERVIDORES PÚBLICOS
ITBOY

2020

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivo General
4. Objetivos específicos según las funciones
5. Misión
6. Visión
7. Plataforma estratégica institucional
8. Plan estratégico de talento humano
9. Gestión estratégica del talento humano

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 - PIC, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, el informe del plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos. 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

MISIÓN.

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

VISIÓN

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

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 TRÁNSITO DE BOYACÁ, 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

- ↗ Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- ↗ Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ↗ Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- ↗ Informe de Desempeño Laboral de los Servidores.
- ↗ Plan Anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos.

Lo anterior, se hace con el fin de seguir los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y así lograr resultados en el personal vinculado a la entidad, teniendo en cuenta las siguientes rutas de valor:

De esta manera y aportando a la proyección institucional de hacer de Boyacá el departamento con las vías más seguras del país, surge la imperiosa necesidad de garantizar una óptima prestación de los servicios y de conformidad con la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Numeral Segundo, Literal E, en concordancia con el Decreto 1083 de 2015, que grosso modo señala a cada entidad estatal el deber de planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, entre otras disposiciones de orden legal, el **ITBOY** busca cumplir con lo orientado y por lo mismo, promover en el personal capacitaciones permanentes que generen en ellos mayor capacidad técnica para un mayor impacto laboral.



Figura No.01 Ruta de la Felicidad.
Fuente, Función Pública, (2018).

De esta manera y aportando a la proyección institucional de hacer de Boyacá el departamento con las vías más seguras del país, surge la imperiosa necesidad de garantizar una óptima prestación de los servicios y de conformidad con la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Numeral Segundo, Literal E, en concordancia con el Decreto 1083 de 2015, que grosso modo señala a cada entidad estatal el

deber de planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, entre otras disposiciones de orden legal, el **ITBOY** busca cumplir con lo orientado y por lo mismo, promover en el personal capacitaciones permanentes que generen en ellos mayor capacidad técnica para un mayor impacto laboral

Rutas de Creación de Valor

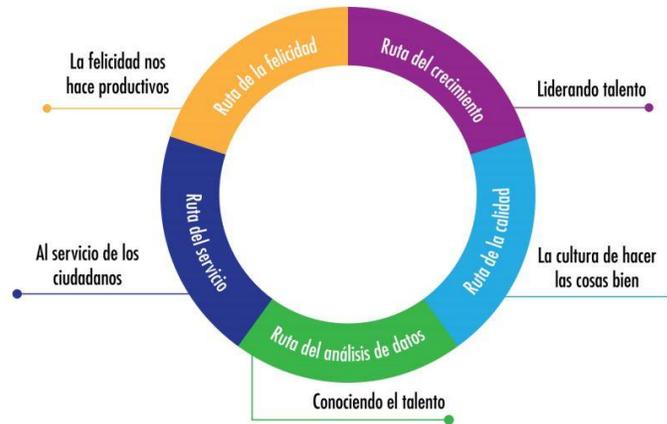


Figura No. 02 Ruta de la Felicidad.

Fuente, Función Pública, (2018).



Rutas de Creación de Valor



Figura No. 03 Ruta de Creación de valor.

Fuente, Función Pública, (2018).

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSO HUMANO

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es necesario para el Instituto de tránsito de Boyacá, contar con la información actualizada de sus servidores para el buen desarrollo de su gestión. Por lo anterior el ITBOY, identifica la caracterización de sus funcionarios de la siguiente manera:

Carrera Administrativa	18
Libre Nombramiento y Remoción	21
Provisionalidad	10
No. Cargos Provistos en Encargo	4
No. Cargos Provistos en Comisión	1
No Cargos de Planta Provistos	50
No. Cargos por proveer	1
TOTAL CARGOS EN PLANTA	51

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.

El 30 de agosto 2019, mediante Resolución No.179, se realizó la actualización del Manual de funciones de la entidad.

En el año 2019, se realizó parte de la asignación de recursos presupuestales para el desarrollo de las convocatorias por parte del Departamento de la Administración pública quien desarrolla en estos momentos el concurso de cargos mediante el aplicativo de SIMO.

Cordialmente;

KAROL RICARDO RAMÍREZ

Subgerente Administrativo y Financiero