

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH

VIGENCIA 2022

Subgerencia General del área
Administrativa

Enero 2022



INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el plan estratégico de talento humano es un documento que rige el proceso de detección del talento humano y crea condiciones óptimas que benefician a los funcionarios y servidores de la entidad, el Instituto de Tránsito de Boyacá ITBOY, presenta dicho plan con el fin de continuar avanzando con estrategias que generen mayor eficiencia y eficacia en la administración de la planta de personal.

El presente plan tiene como objetivo determinar acciones e iniciativas que encaminadas mediante el plan de acción pretenden influir en el propósito misional del Instituto y fortalecer el ciclo del funcionario al servicio público, en etapas como requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

De esta manera, es importante resaltar que el plan se encuentra alineado con las dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión MIPG y con el plan de acción Institucional para su posterior cumplimiento en la vigencia 2022.



OBJETIVO

Formular, implementar y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias laborales, capacidades, y calidad de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro del ITBOY.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS INHERENTES AL DEBER FUNCIONAL

- ✓ Establecer necesidades de talento humano de acuerdo con las políticas de empleo público y los requerimientos estratégicos institucionales.
- ✓ Diseñar los planes, programas y proyectos de talento humano, teniendo en cuenta las metodológicas definidas y el modelo integrado de planeación y gestión institucional.
- ✓ Definir los lineamientos que orientan la implementación de los planes, programas y proyectos de talento Humano, con base en la normatividad y la viabilidad financiera y presupuestal.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes operaran para todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios han dispuesto como sujetos favorecidos de cada uno de los planes y programas contenidos en el presente documento:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos



- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan Inicia con la identificación de necesidades de personal pasando por todas las actividades como vinculación, inducción, capacitación, salud ocupacional, bienestar, reinducción, evaluación y seguimiento para lograr servidores y servidoras competentes, hasta su desvinculación del Instituto de tránsito de Boyacá.

JUSTIFICACIÓN

La entidad debe ser líder propositiva en la gestión y desarrollo personal y profesional del talento humano y en la atención amable, oportuna y eficiente a los usuarios.

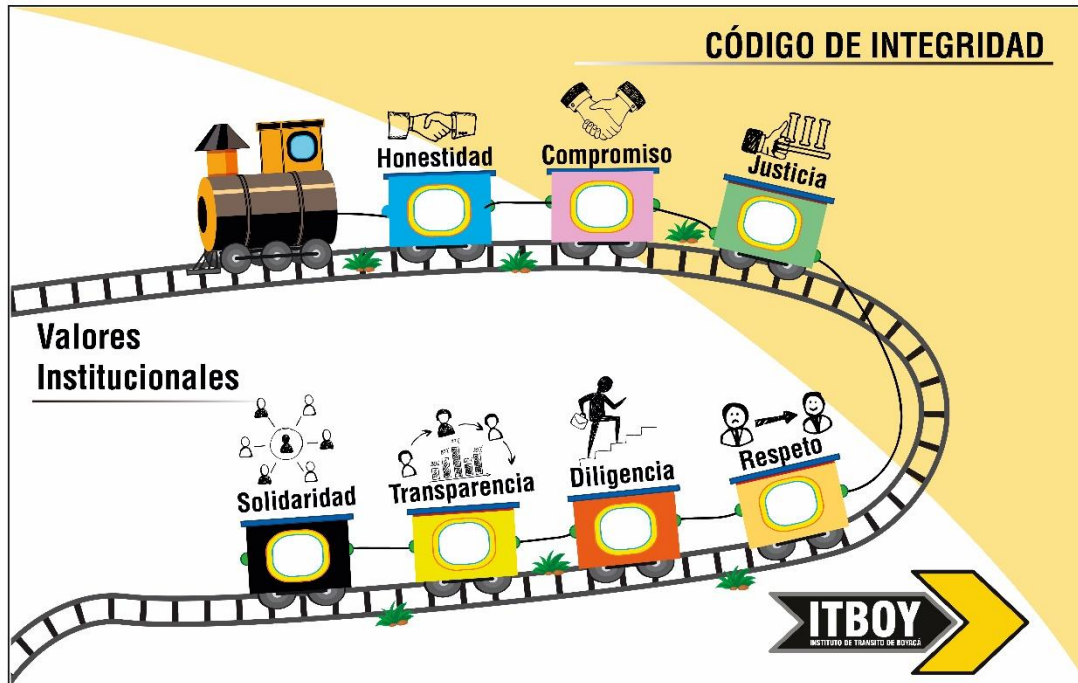
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

MISIÓN: Coordinar y promover la movilidad y seguridad vial organizando de manera ágil y eficiente el registro de tránsito en el área de influencia, generando valor público a usuarios, actores viales enmarcados los valores del servicio público a través del mejor talento humano.

VISIÓN: Ser líder en el Departamento de Boyacá en la planeación Estratégica apropiado del conocimiento sobre seguridad vial y registro de tránsito, mediante la innovación tecnológica, contando con un ambiente laboral que nos permita alcanzar los mejores resultados en la prestación del servicio, enmarcada en la confianza del actuar público.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD



POLITICA DE CALIDAD

“El INSTITUTO DE TRANSITO DE BOYACÁ se compromete a generar condiciones para mejorar la Seguridad Vial y administrar el registro de tránsito, con tecnología avanzada, con personal calificado, orientado hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus usuarios y demás partes interesadas, con un Sistema de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua de sus procesos con eficacia, eficiencia y efectividad, para contribuir con el logro de los fines del estado”.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

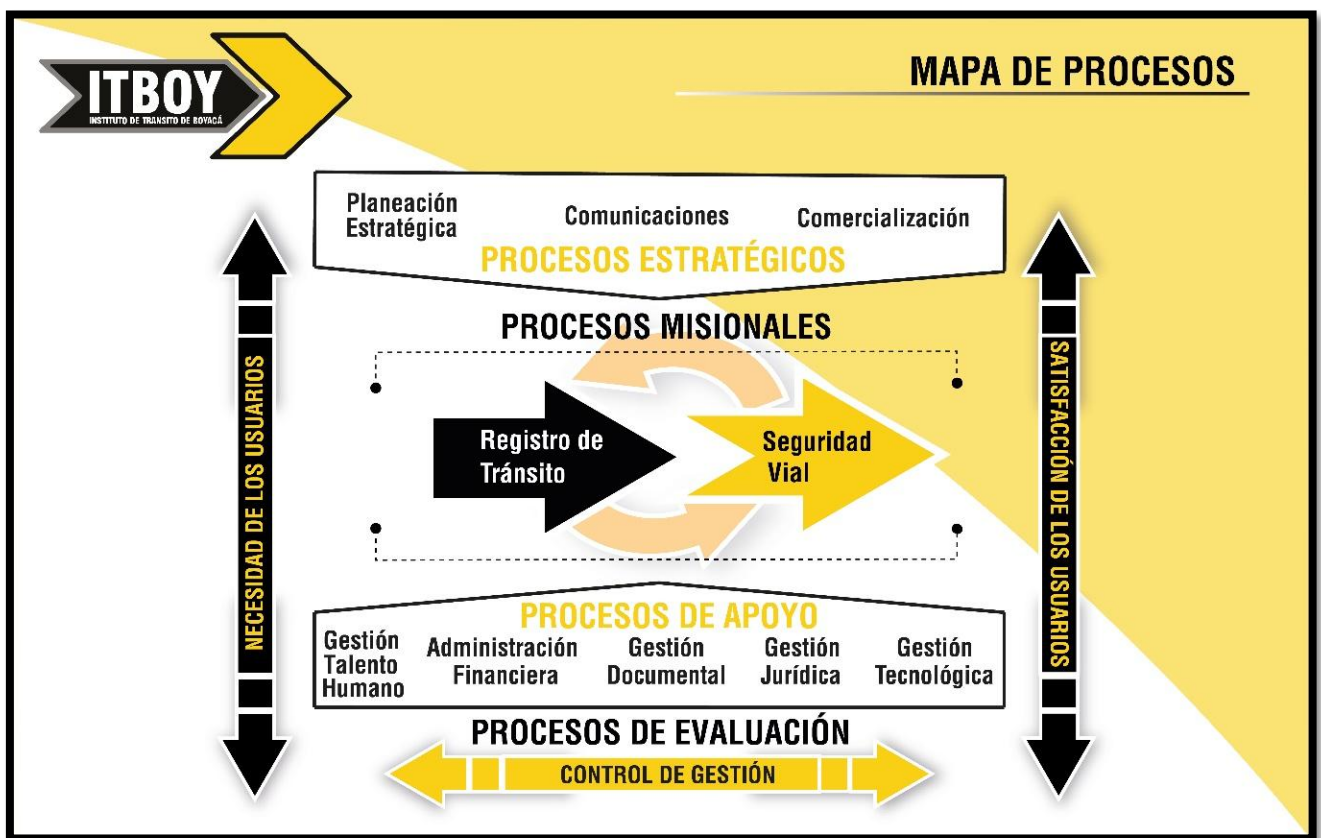
- Orientar y liderar la Política pública de Seguridad Vial en el Departamento de Boyacá, con énfasis en los municipios que presentan ausencia de organismos de tránsito, en las vías del orden



departamental y nacional desde la coordinación con las entidades involucradas como actores importantes, mediante la planeación, organización, vigilancia y control de la movilidad de forma segura, eficiente, legal y sostenible, para generar una cultura vial que permita disminuir los siniestros viales en el territorio.

- Ser una entidad con la capacidad humana, técnica e institucional para administrar registro automotor, para prestar servicios eficientes, oportunos y de calidad a la ciudadanía, tanto en gestión como en trámites.
- Ser transparente, incluyente, equitativo en género y garantista de la participación ciudadana, el sector público y privado.
- Ser ejemplo en la rendición de cuentas a la ciudadanía.

MAPA DE PROCESOS



MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y NORMATIVO

Constitución Política de Colombia

- Artículo 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.
- Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.
- Artículo 124. La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.
- Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los



méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido. Modificado por Acto Legislativo 1/2003. Fue incluido Parágrafo 6º.

- Artículo 126. Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.
- 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.
- Ley 1960 de 2019 “Por medio de la cual se modifica la ley 909 de 2004.
- 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”.



- Ley 1010 de 2006 “Ley de acoso laboral”
- Ley 1857 de 2017, «por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones.
- 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”.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 498 de 2020 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015”.
- 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”

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

TIPO DE VINCULACIÓN	Nº de FUNCIONARIOS
Carrera Administrativa	14
Libre nombramiento y remoción	21
Provisionalidad	12
Temporales	4
Nº Cargos previstos en Encargo	5
Nº Cargos Previstos en Comisión	0
Nº de cargos de planta previstos	51
Nº cargos por proveer	0
TOTAL CARGOS EN PLANTA	51



POLÍTICA ORGANIZACIONAL (OPERACIONAL) DEL COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO –MECI

El ITBOY a través del proceso de Talento Humano y acorde con el Plan de Desarrollo Departamental, a través de estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, creando un ambiente laboral amable y productivo que de alcance a los fines organizacionales basado en un proceso cuidadoso desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional en busca de sentirlos felices.

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ASOCIADAS- MIPG

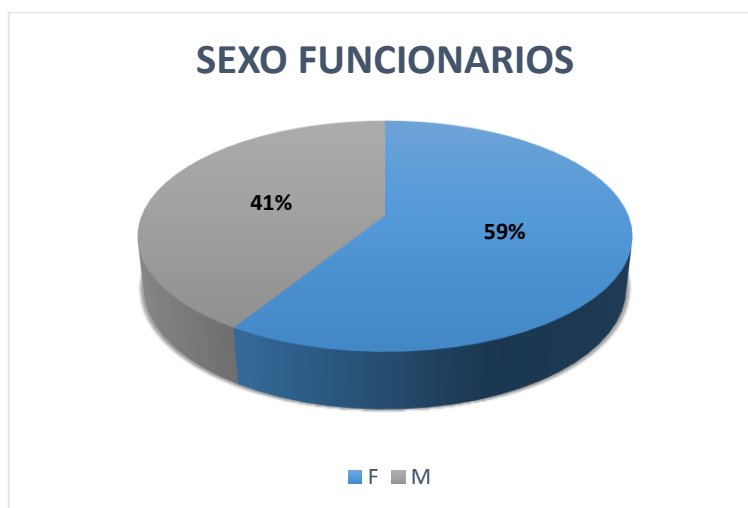
- Talento humano.
- Integridad.
- Servicio al ciudadano.
- Transparencia y acceso a la información y lucha contra la corrupción

CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

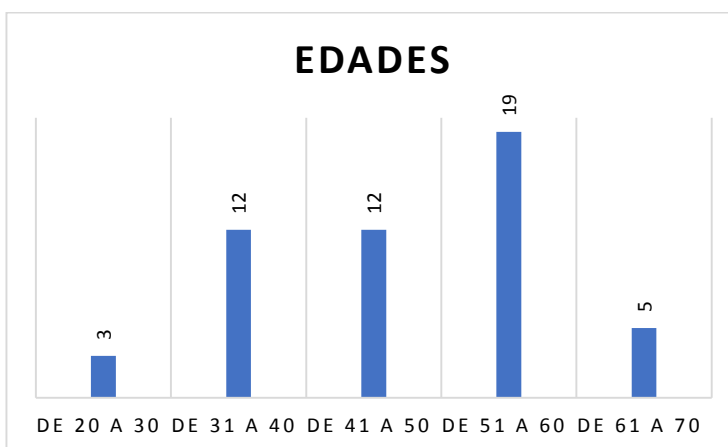
La planta de personal del Instituto de Tránsito de Boyacá está conformada por 51 funcionarios, en las siguientes gráficas se encuentra la caracterización de los servidores.



SEXO	
F	30
M	21
TOTAL	51



EADADES	
De 20 a 30 años	3
De 31 a 40 años	12
De 41 a 50 años	12
De 51 a 60 años	19
De 61 a 70 años	5
TOTAL	51



RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INFORME GENERAL: El día 06 de octubre se realizó la aplicación de la encuesta para la medición el clima laboral, el objetivo de esta es identificar posibles afectaciones que se presenten e interrumpan el normal funcionamiento del Instituto, de la misma forma poder medir la satisfacción de los profesionales que conforman la planta de personal y poder identificar factores claves de motivación.

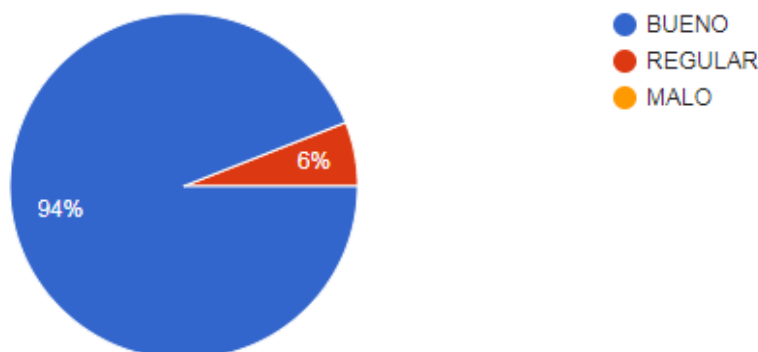


En el presente informe se evidencia la totalidad de respuestas que emitieron los servidores públicos que participaron en la encuesta, en total fueron 50 respuestas, a continuación, se observa la tabulación de cada una de las preguntas.

EVALUACIÓN PERSONAL

- Cómo califica su nivel de satisfacción como trabajador de esta organización

ITEM	TOTAL
Bueno	47
Regular	3
Malo	0

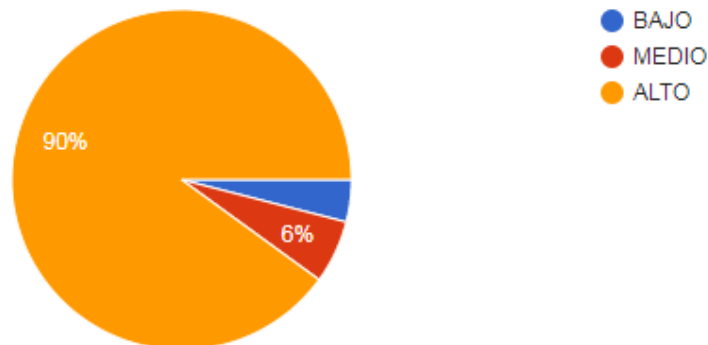


El 94% de los trabajadores califican su nivel de satisfacción como bueno, lo cual nos indica que el Instituto le aporta beneficios económicos, sociales, motivacionales y de bienestar, esto es un factor importante para el aumento de los niveles de productividad de la entidad y para mantener la motivación del talento humano.

- Mi nivel de compromiso en el trabajo y en apoyo a los demás en la entidad es



ITEM	TOTAL
Bajo	2
Medio	3
Alto	45



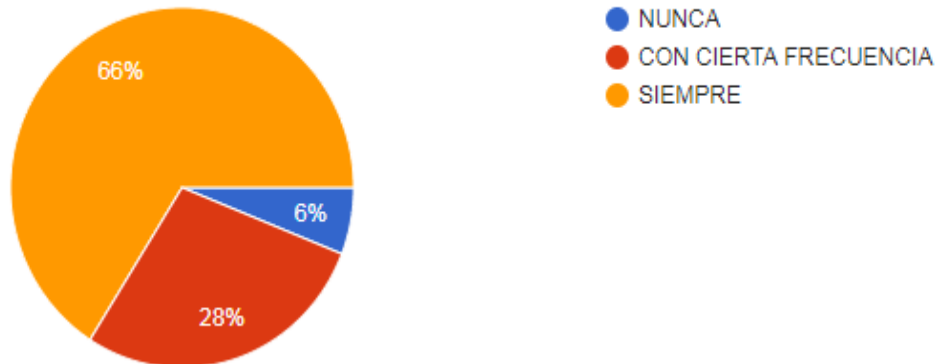
Al evaluar y analizar esta pregunta, nos damos cuenta que el 90% de los servidores públicos que pertenecen al Instituto son altamente comprometidos con las funciones que desempeñan y con el apoyo hacia sus compañeros de trabajo, por su parte el 10% de esta población no se siente comprometida con la entidad, un factor puede ser la desmotivación y esto es una amenaza laboral.

RELACIÓN CON MI SUPERIOR

- Mi jefe y/o supervisor me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según el resultado de la evaluación de desempeño y/o tareas asignadas y/o obligaciones contractuales

ITEM	TOTAL
Nunca	3
Con cierta frecuencia	14
Siempre	33



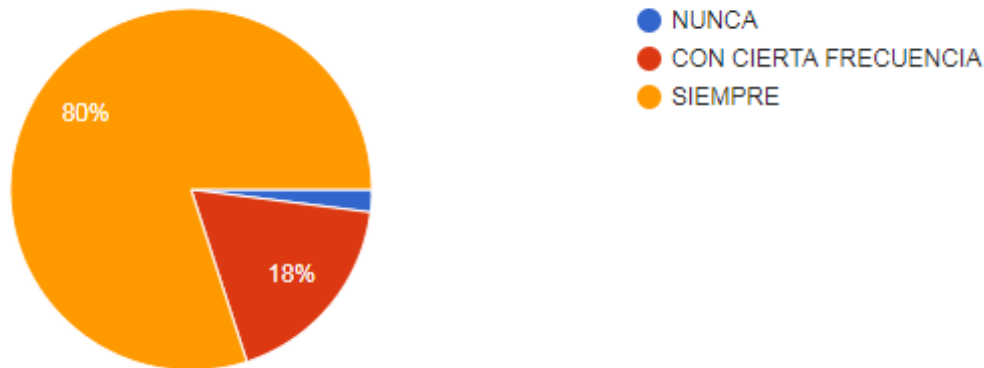


La retroalimentación en la evaluación de desempeño genera confianza y fortalece los aspectos que se han desarrollado de la mejor manera, por su parte es importante que se generen mejoras en los aspectos débiles, el 66% de los trabajadores dice que siempre les realizan la retroalimentación, pero el 28% con cierta frecuencia, y el 6% nunca, esto nos indica que se debe realizar un plan de mejora en este aspecto y poder identificar los puntos débiles y darle solución, esto genera servidores más proactivos, dinámicos y positivos porque se encuentran en aprendizaje constante.

- Mi jefe y/o supervisor me genera confianza para el dialogo de situaciones laborales y personales

ITEM	TOTAL
Nunca	1
Con cierta frecuencia	9
Siempre	40





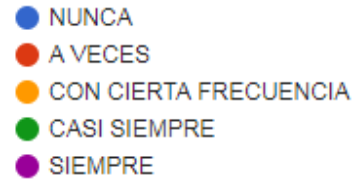
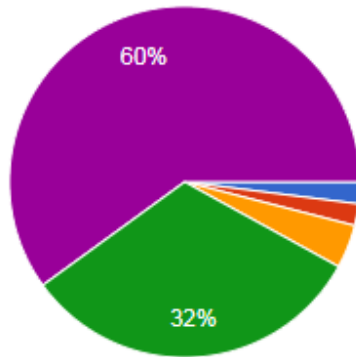
Las relaciones humanas son un eje fundamental en la productividad y la optimización del trabajo, de ahí parte la importancia en los niveles de satisfacción y el trabajo en equipo para perseguir los objetivos organizacionales como personales, se observa que el 80% de los servidores conservan una buena relación con el jefe en las situaciones que se generen, pero el 18% de ellos manifiestan que con cierta frecuencia y nunca existe esa confianza para dialogar diferentes situaciones.

RELACIÓN CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO

- Se da solución a posibles problemas laborales en el grupo de trabajo

ITEM	TOTAL
Nunca	1
A veces	1
Con cierta frecuencia	2
Casi siempre	16
Siempre	30

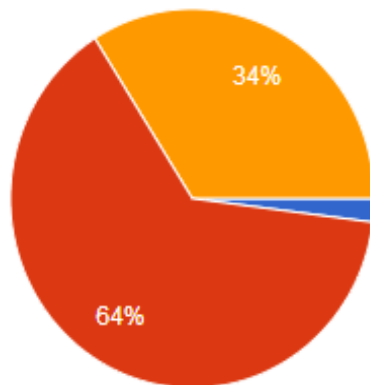




El 60% de los trabajadores siempre puede resolver los problemas con el grupo de trabajo, mientras que el 32% casi siempre, se observa que existe un mínimo porcentaje en la resolución de conflictos, esto nos indica que existe una manera pacífica de solucionar inconvenientes y que se evita llegar a generar repercusiones negativas en el ambiente de trabajo.

- Participo de las actividades culturales y recreacionales cuando la entidad lo organiza

ITEM	TOTAL
Nunca	1
A veces	32
Siempre	17

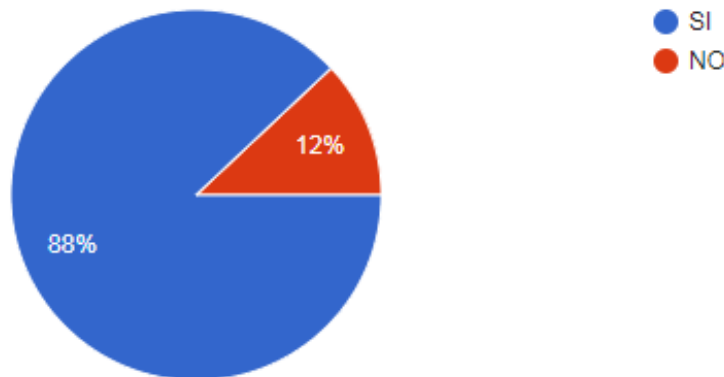


El Instituto genera espacios de participación, culturales, recreacionales y de bienestar, pero preocupación se observa que el 64% a veces participa, cabe resaltar que estos espacios son para fortalecer la motivación, la creatividad y ayuda a desarrollar habilidades sociales que de cierta manera generan sentido de pertenencia con la entidad, en este orden de ideas es importante generar una mejora e identificar qué tipo de actividades requieren los trabajadores para generar un impacto positivo.

CONDICIONES DE TRABAJO

- ✓ El Instituto me ha capacitado en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo y cuenta con un sistema que me beneficia como funcionario

ITEM	TOTAL
Si	44
No	6

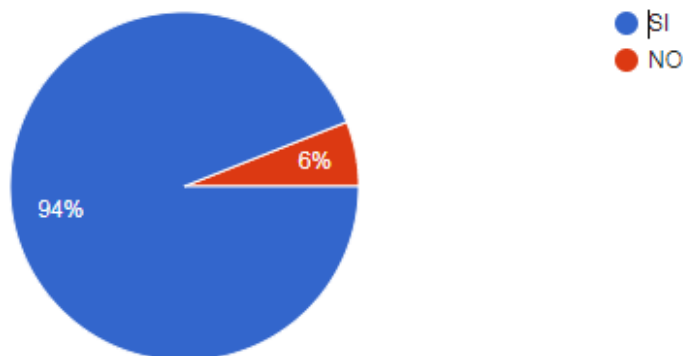


El 88% de los trabajadores respondieron que, si han sido capacitados en temas relacionados con Seguridad y Salud, y, también manifiestan que se sienten beneficiados con él, solamente a 6 de los 50 trabajadores no tienen conocimiento acerca del sistema ni la importancia que este representa en la entidad y en la salud del talento humano.



- ✓ Existe orden, aseo y limpieza en su puesto de trabajo

ITEM	TOTAL
Si	47
No	3



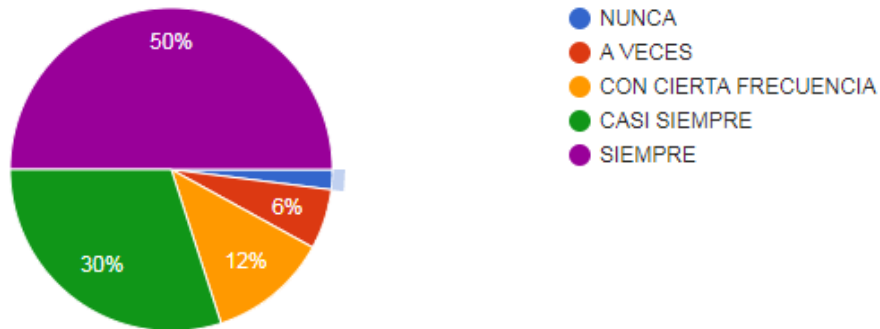
El 94% de los trabajadores manifiestan que, si existe orden, aseo y limpieza en sus puestos de trabajo, aun así, es importante que se genere una cultura de aseo, mejoramiento y estandarización que sea más evidente y que permita alcanzar mayores índices de productividad y cambios notorios a simple vista.

RECONOCIMIENTO DE TRABAJO

- ❖ Recibo de forma oportuna las indicaciones y la información pertinente para el buen desempeño de mis funciones

ITEM	TOTAL
Nunca	1
A veces	3
Con cierta frecuencia	6
Casi siempre	15
Siempre	25

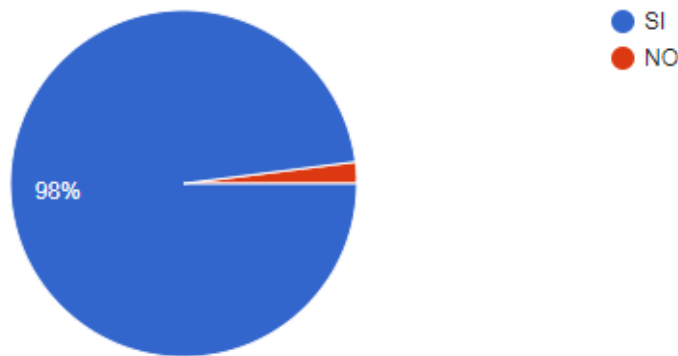




Para el buen desempeño de las funciones es importante que se realice una correcta inducción y que se brinde de manera oportuna indicaciones que hacen que se desarrollen las actividades con altos índices de productividad, en este aspecto el 50% de la población se encuentra en respuestas como casi siempre, con cierta frecuencia, a veces y nunca, se puede inferir que es la mitad de los trabajadores que tienen problemas con la manera de desarrollar su trabajo, esto afecta directamente el buen desarrollo de las funciones y se debe tomar una solución adecuada.

❖ Me siento contento al pertenecer al Instituto

ITEM	TOTAL
Si	49
No	1



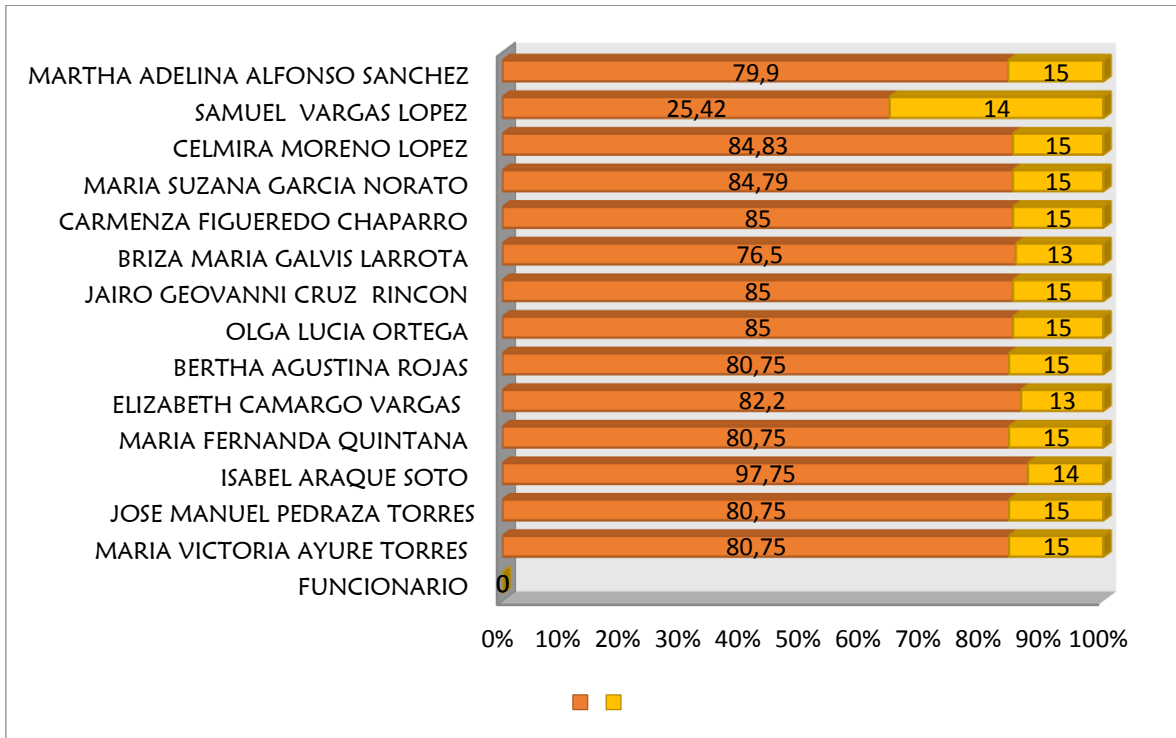
En esta pregunta se quería analizar el reconocimiento personal, y el nivel de satisfacción en la entidad, esto se transmite de muchas maneras, especialmente en el rendimiento del trabajo, en la atención a los usuarios y en el bienestar laboral, familiar y personal.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En las siguientes gráficas encontramos el resultado de la aplicación de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá, esta se realizó el 31 de Julio de 2021.

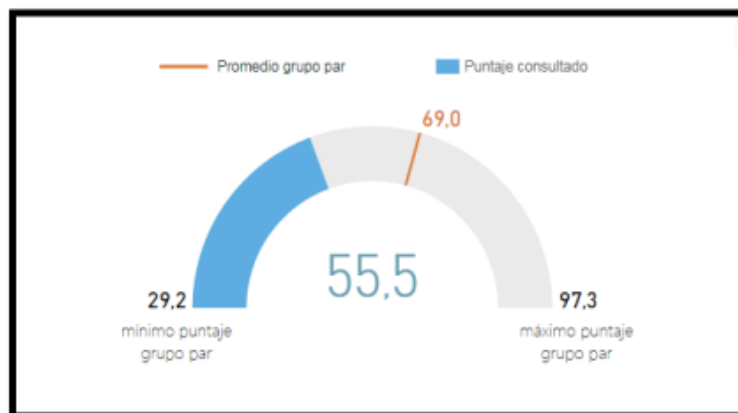
FUNCIÓNARIO	EVALUACIÓN DE COMPROMISO FUNCIONAL	EVALUACIÓN DE COMPROMISO COMPORTAMENTAL
MARIA VICTORIA AYURE TORRES	80,75	15
JOSE MANUEL PEDRAZA TORRES	80,75	15
ISABEL ARAQUE SOTO	97,75	14
MARIA FERNANDA QUINTANA	80,75	15
ELIZABETH CAMARGO VARGAS	82,2	13
BERTHA AGUSTINA ROJAS	80,75	15
OLGA LUCIA ORTEGA	85	15
JAIRO GEOVANNI CRUZ RINCON	85	15
BRIZA MARIA GALVIS LARROTA	76,5	13
CARMENZA FIGUEREDO CHAPARRO	85	15
MARIA SUZANA GARCIA NORATO	84,79	15
CELMIRA MORENO LOPEZ	84,83	15
SAMUEL VARGAS LOPEZ	25,42	14
MARTHA ADELINA ALFONSO SANCHEZ	79,9	15





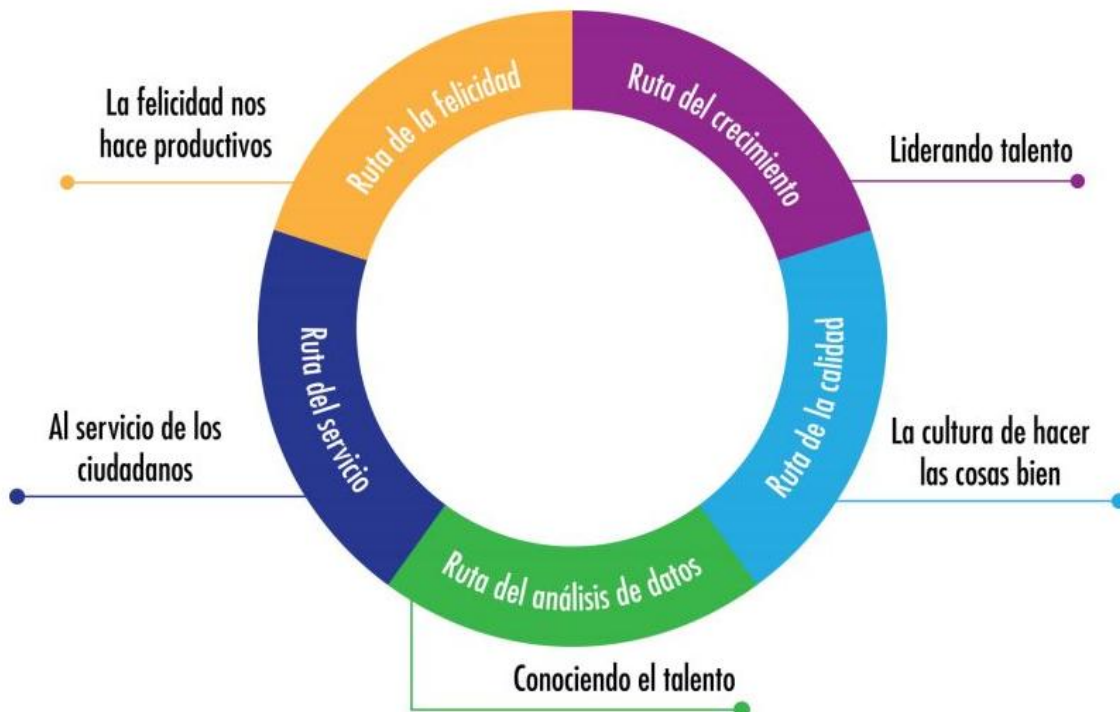
MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2020

Gestión estratégica del Talento humano



La gráfica muestra que la política de Gestión Estratégica y Talento Humano tuvo un resultado de 55,5 puntos, es decir se tiene una diferencia con el puntaje promedio del grupo par de 13,5, lo anterior refleja un nivel de cumplimiento sin embargo faltan acciones por realizar, es importante revisar el autodiagnóstico y efectuar de manera dinámica lo establecido en el plan de acción del mismo.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



ruta de la felicidad

La felicidad nos hace productivos



DIMENSIÓN 1
Talento Humano

Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

Ruta para generar innovación con pasión

Temáticas asociadas:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Promoción y prevención de la salud
- Clima organizacional
- Programa Entorno laboral saludable
- Diagnóstico de necesidades de bienestar
- Teletrabajo
- Ambiente físico

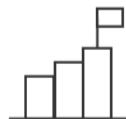
- Plan de bienestar
- Incentivos
- Clima organizacional
- Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal
- ausentismo, (entre otros)
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles

- Plan de bienestar
- Inducción y reintegración
- Movilidad
- Planes de mejoramiento individual
- Entorno laboral saludable
- Innovación en bienestar
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles
- Valores

- Plan estratégico de talento humano
- Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación
- Clima laboral
- Informe de razones de retiro
- Valores

ruta del crecimiento

Liderando talento



DIMENSIÓN 1
Talento Humano

Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores

Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

Temáticas asociadas:

- Plan de capacitación
- Gerencia pública
- PIC
- Acuerdos de gestión
- Planes de mejoramiento individual
- Clima organizacional
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Trabajo en equipo (en el
- Integridad

- Plan de bienestar e incentivos
- Plan estratégico del talento humano
- Mejoramiento del Clima
- Clima organizacional
- Inducción y reintegración
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Oportunidades para que los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales

- Plan de bienestar e incentivos
- Cultura organizacional
- Cambio cultural
- Estilo de dirección
- Comunicación e integración
- Identificación de los valores
- Revisión del desempeño de los gerentes
- Integridad

- Plan estratégico de talento humano
- Plan Institucional de capacitación
- Inducción y reintegración
- Evaluación de eficacia de la capacitación
- Integridad
- Desarrollo de competencias gerenciales



RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos



DIMENSIÓN 1
Talento Humano

Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

Temáticas asociadas:

- Planeación estratégica del talento humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Inducción y reintegración
- Cultura organizacional
- Integridad
- Promocionar la rendición de cuentas de los directivos

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

- Plan de capacitación
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reintegración
- Incentivos
- Integridad
- Plan de bienestar
- Evaluación de la eficacia de la capacitación

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien



DIMENSIÓN 1
Talento Humano

Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”

Temáticas asociadas:

- Planeación estratégica del talento humano
- Evaluaciones de desempeño
- Indicadores confiables
- Acuerdos de gestión
- Cultura organizacional
- Integridad
- Análisis de razones de retiro

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

- Considerar toda la normatividad aplicable
- Evaluación de competencias
- Evaluación del desempeño
- Valores
- Integridad
- Gestión de conflictos



RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el Talento

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Temáticas asociadas:

- Mecanismo de información de la planta de personal
- Caracterización del talento humano
- Planeación estratégica
- del talento humano
- Plan de vacantes
- Registros y trazabilidad
- SIGEP

Actividades propuestas

- Sensibilización sobre servicio al cliente.
- Mantener actualizado el portafolio de servicios de la entidad
- Formulación del programa para la realización de INDUCCIONES a toda persona que ingrese a prestar sus servicios al ITBOY.
- Realización de reinducciones al cambio de puesto de trabajo
- Realización de 1 reinducción general a todos los funcionarios del ITBOY.
- Monitoreo y seguimiento al SIGEP

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La **Evaluación del desempeño** es una apreciación sistemática de cómo cada funcionario se desempeña en el puesto de trabajo asignado y de su potencial de desarrollo a futuro; concebida no como un fin en sí, sino como un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la entidad.

Ventajas de la Evaluación del Desempeño entre el ITBOY y los funcionarios.

- La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la entidad.



- Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- Deben definirse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño.
- Requiere el compromiso y participación activa de todos los Funcionarios.
- El papel del supervisor - evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

Todo lo aquí mencionado se convierte en un reto para las entidades en la medida en que para la adecuada planificación de este proceso deben identificar cuáles serían las mejores estrategias integrales que se pueden aplicar para conseguir un desempeño exitoso que articule los siguientes elementos:

- La productividad en la actividad diaria del servidor
- El valor agregado resultante del máximo aprovechamiento de las capacidades
- Detección de oportunidades de fortalecimiento de competencias
- Alternativas de fortalecimiento de brechas de competencias
- Aporte del funcionario a la entidad
- Impacto de la contribución del funcionario al logro de los objetivos misionales
- Establecimiento de un nivel de objetividad en la medición reflejado en un número o índice
- Determinación de las actividades para gestionar los resultados obtenidos y propiciar el mejoramiento continuo
- Articulación del desempeño individual con el colectivo e institucional
- Identificación de los elementos necesarios para el adecuado desempeño



- Identificación de los factores comportamentales que contribuyen al adecuado desempeño (actitud, compromiso, competencias)
- Relevancia de la contribución del individuo en la generación de un mejor servicio al ciudadano.

Este proceso está orientado a la mejora continua, busca integrar todos estos elementos y contribuir a que los servidores puedan alcanzar sus metas profesionales y a su vez el cumplimiento de la misión de la entidad, con compromiso individual y en equipo; no sin antes tener en su desempeño cotidiano la visión de un nuevo desafío como resultado de la gestión del rendimiento diario y el enfoque de servicio al ciudadano como impacto al trabajo diario de cada servidor.

Actividades propuestas

- Preparar la evaluación de desempeño con base en el sistema de evaluación prevista en el ordenamiento jurídico y los objetivos estratégicos institucionales.
- Implementar el registro de evidencias del cumplimiento o no cumplimiento de los compromisos laborales en el aplicativo EDL-APP.
- Instar a la realización oportuna y cumplimiento de cada etapa de la Evaluación laboral del desempeño.
- Informe de evaluación a cada evaluador

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCION	OBSERVACIONES
Evaluación parcial 2° semestre 01-08-2021 al 31-01-2022	Del 1 al 21 de febrero del 2022	Se produce dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del periodo.
Calificación Definitiva (consolidado)	Del 1 al 21 de febrero del 2022	Corresponde a la sumatoria de las dos evaluaciones parciales y se produce dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del periodo.

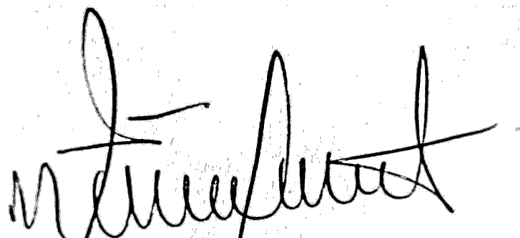


Entrega de calificación definitiva periodo 2022-2023	A más tardar el 22 de febrero de 2023.	La evaluación consolidada y firmada tanto por el evaluado como por el evaluador, debe ser entregada debidamente radicadas mediante oficio remisorio a la subgerencia administrativa en la fecha establecida.
Registro de compromisos laborales y comportamentales correspondientes a la vigencia 2021-2022 para cada evaluado	Plazo máximo hasta el 21 de febrero de 2022.	Se debe imprimir, firmar y dejar copia en cada dependencia.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Actividades propuestas

- ✓ Entrevista periódica semestral
- ✓ Evaluación y tabulación de entrevista
- ✓ Informe de debilidades y fortalezas del código de integridad
- ✓ Realizar una reunión de socialización de la implementación del código de integridad tren de los valores
- ✓ Implementación del código de integridad – feria de la integridad
- ✓ Dinamizar al comité de convivencia laboral



NATALIA SAAVEDRA ALBARRACÍN
Subgerente General del área Administrativa

