

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2021

En atención a la Ley **909 de 2004 sobre** planes de previsión de recursos humanos, el ITBOY observa que el plan de previsión del recurso humano tenga el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Las competencias laborales que asume el ITBOY para el presente plan de previsión de vacantes, se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

- ✓ Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los decretos- ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

Competencias funcionales del empleo.

- Los conocimientos básicos que correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Responsabilidad por personal a cargo.

- Habilidades y aptitudes laborales.
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Justificación

Este plan permite conocer el movimiento anual en la planta global, así como la identificación de los empleos en vacancia definitiva, temporal, situaciones administrativas junto con su respectiva forma de provisión,

Alcance

Previendo el desarrollo normal del ciclo del servidor público, desde el momento en que se presenta la vacancia, se debe garantizar la selección, vinculación, movilidad y retiro teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto proferidas por el Estado.

Objetivo General

Analizar la planta de personal de la entidad (planta global y temporal), su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que el ITBOY desarrolla para la provisión de los cargos vacantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales.

Objetivos específicos articulado al deber funcional

- ✓ Reorganizar la planta de personal atendiendo las necesidades de cada área para mejorar la prestación del servicio.
- ✓ Mantener la funcionalidad de las áreas.
- ✓ Cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual

Política organizacional (operacional) asociado del componente del Talento Humano –MECI

Como sujeto obligado el Instituto de tránsito de Boyacá deberá mantener actualizada la planta global de empleo, necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Políticas de Gestión del desempeño asociadas al MIPG

- ↻ Gestión estratégica del Talento humano.
- ↻ Integridad.
- ↻ Servicio al ciudadano.

Actividades

- ↻ **Actualizar mensualmente la información de las vacancias.**
- ↻ **Atender las solicitudes de Comisión, Encargos, Ascensos en atención a los derechos de carrera administrativa.**
- ↻ **Instar a la comisión de Personal al cumplimiento de las funciones establecidas por la ley para la vigilancia de las situaciones administrativas que se presten en el ITBOY.**