

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

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.

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.

OBJETIVO GENERAL

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.

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”

↪ 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 VINCULACION	N° de FUNCIONARIOS
Carrera Administrativa	16
Libre nombramiento y remoción	21
Provisionalidad	11
N° Cargos provistos en Encargo	4
N° Cargos Provisto en Comisión	1
N° de cargos de planta provistos	48
N° cargos por proveer	3
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 FUNCIONARIOS DEL ITBOY

FUNCIONARIOS	EDAD					GENERO	
	Entre 20-30	Entre 31-40	Entre 41-50	Entre 51-60	Entre 61-70	M	F
Carrera administrativa	0	0	3	12	1	3	13
Libre nombramiento y remoción	1	10	5	3	1	8	12
Provisionalidades	1	5	4	3	1	6	8
TOTAL	2	15	12	18	3	17	33

1. RUTA DE LA FELICIDAD Y RUTA DE LA CREACION DE VALOR PUBLICO

Ruta de la Felicidad

La felicidad nos hace productivos



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
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Diagnóstico de necesidades de bienestar
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Programa Entorno laboral saludable
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Ambiente físico

Temáticas asociadas:

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

Temáticas asociadas:

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

Temáticas asociadas:

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

Rutas de Creación de Valor

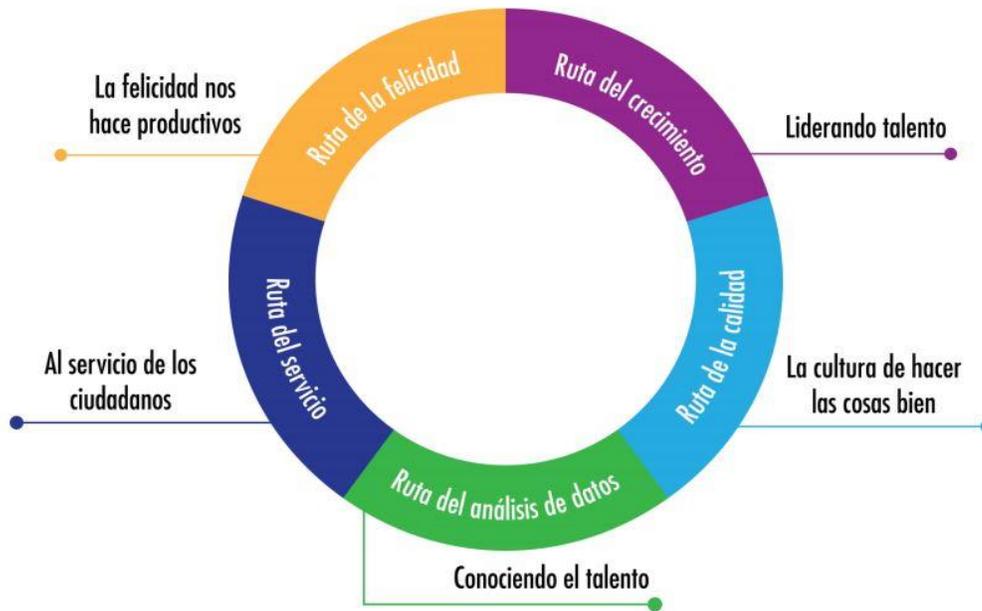


Figura No.02 Ruta de la Felicidad. Fuente, *Función Pública*, (2018).

Figura No.02 Rutas de creación de valor

Fuente, *Función Pública*, (2018).

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.



Figura No.03 Rutas de creación de valor

Fuente, *Función Pública*, (2018)

ACTIVIDADES

- **Diagnóstico sobre las expectativas de la ruta de la felicidad**
- **2 jornadas recreativas para los funcionarios y contratistas por medio remoto.**
- **Encuesta de satisfacción**

- **Sensibilización sobre marketing y servicio al cliente.**
- **Mantener actualizado el portafolio de servicios de la entidad**
- **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.**

2. EVALUACION 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

- ✎ **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.**

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCION	OBSERVACIONES
Evaluación parcial 2° semestre 01-08-2020 al 31-01-2021	<i>Del 1 al 19 de febrero del 2021</i>	<i>Se produce dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del periodo.</i>
Calificación Definitiva (consolidado)	<i>Del 1 al 19 de febrero del 2021</i>	<i>Corresponde a la sumatoria de las dos evaluaciones parciales y se produce dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del periodo.</i>
Entrega de calificación definitiva periodo 2020-2021	<i>A más tardar el 22 de febrero de 2022.</i>	<i>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.</i>
Registro de compromisos laborales y comportamentales correspondientes a la vigencia 2021-2022 para cada evaluado	<i>Plazo máximo hasta el 19 de febrero de 2021.</i>	<i>Se debe imprimir, firmar y dejar copia en cada dependencia.</i>

3. MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ACTIVIDADES

- **Encuesta periódica semestral**
- **Evaluación y tabulación**
- **Sensibilización sobre el Código de integridad de la entidad**
- **Suscripción del Compromiso de integridad de funcionarios y contratistas.**
- **Dinamizar al comité de convivencia laboral**