

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

ITBOY

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ

Subgerencia General del Área Administrativa

VIGENCIA 2024

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos proyecta, define y ejecuta estrategias para el manejo de la capacidad humana con que cuenta el Instituto de Tránsito de Boyacá, con el fin de identificar necesidades de personal presentes y tomar decisiones pertinentes y establecer mecanismos para cubrir los requerimientos de personal que tiene la entidad.

La Gestión del talento humano se orienta al desarrollo de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación al servicio y la aplicación de estímulos enfocada a resultados.

El objetivo principal de dicho plan es crear estrategias de planeación para que se den soluciones efectivas a la disponibilidad de personal y la capacidad de desempeño de los empleos de la entidad para atender las necesidades en el ejercicio de sus competencias, así como también cubrir las necesidades y su financiación, de acuerdo a lo establecido en el manual de funciones de la entidad.

OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto analizar la planta de personal del Instituto de Tránsito de Boyacá, y su distribución actual para el desarrollo de la previsión de empleos para la planeación anual, de manera técnica requerido para su misionalidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes a través del proceso dispuesto en las leyes vigentes para tal fin.
- ✓ Definir la forma adecuada para la previsión de los empleos vacantes.
- ✓ Realizar solicitudes de inscripción y actualización del registro público de carrera administrativa ante la CNSC
- ✓ Llevar a cabo el proceso de encargos para la provisión de vacantes definitivas o temporales, según necesidades del servicio de conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ Mantener la funcionalidad de las áreas.
- ✓ Cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual

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, a su vez costear el funcionamiento de la planta de personal y la provisión de los empleos de acuerdo a la normatividad vigente.

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 y las etapas del talento humano, ingreso, desarrollo y retiro.

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO ASOCIADAS AL MIPG

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

MARCO CONCEPTUAL

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

Encargo. Es una situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exi-

gidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.

- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal. se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

- Período de prueba en otro empleo de carrera.

En atención a la Ley 909 de 2004 sobre planes de previsión de recursos humanos, el Instituto de Tránsito de Boyacá 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 Instituto de Tránsito de Boyacá 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.

MOVILIDAD

A los funcionarios que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal, en este caso reubicación de puesto de trabajo, encargo, y ascenso.

RETIRO

De acuerdo al programa de retiro, que consiste en apoyar a la entidad en el proceso de desvinculación de los funcionarios que por muchos años llevan prestando el servicio en la entidad y que por motivos ajenos deben retirarse de la entidad es de suma importancia beneficiar a los funcionarios que se encuentran en este proceso por medio del programa que se encuentra vigente en la entidad.

ESTRUCTURA ACTUAL Y CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS

PLANTA DE PERSONAL

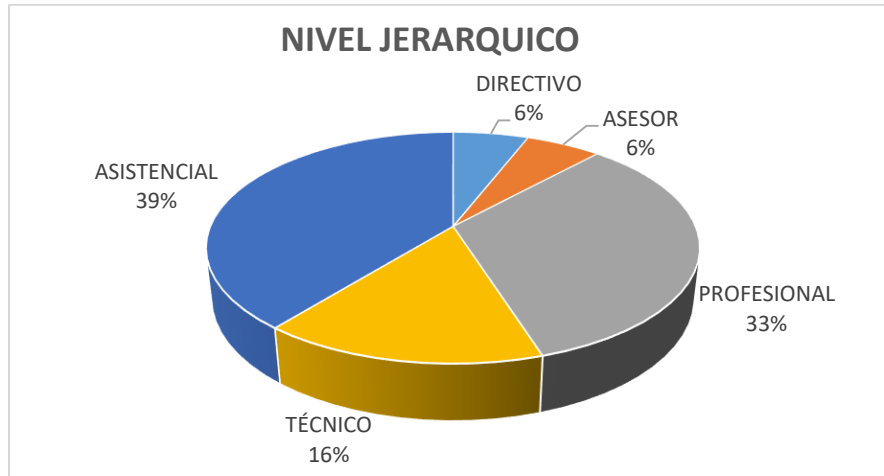
La planta de personal del Instituto de Tránsito de Boyacá está compuesta por 51 cargos, clasificados de la siguiente manera:

JERARQUICO	N. TOTAL DE EMPLEOS	PORCENTAJE %
DIRECTIVO	3	6%
ASESOR	3	6%
PROFESIONAL	17	33%
TÉCNICO	8	16%
ASISTENCIAL	20	39%
TOTAL PLANTA DE PERSONAL	51	100%



ITBOY

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
NIT. 891.801.069-8



Tomado de: Caracterización de funcionarios
Instituto de Tránsito de Boyacá

TIPO DE VINCULACIÓN

El tipo de vinculación de los funcionarios que conforman la planta de personal es de 37% de libre nombramiento, 51% funcionarios de carrera administrativa, 8% se encuentran en periodo de prueba, 4% de cargos en provisionalidad y 4% de cargos en temporalidad.

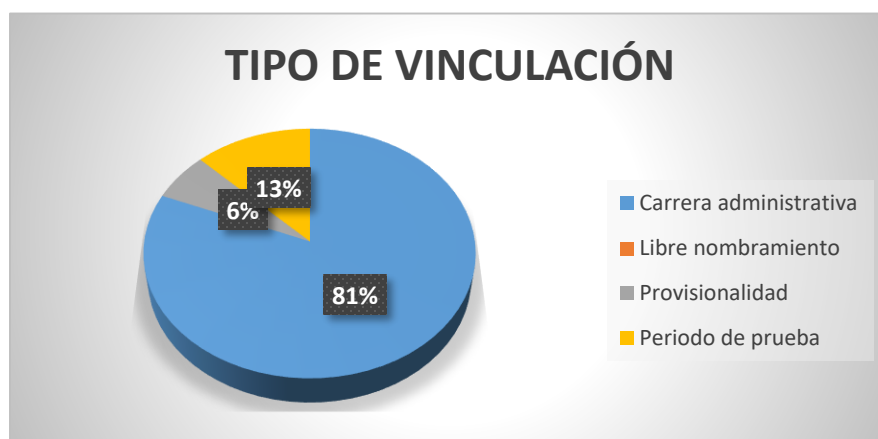
TIPO	NUMERO DE EMPLEOS	PORCENTAJE %
Carrera administrativa	26	51%
Libre nombramiento	19	37%
Provisionalidad	2	4%
Periodo de prueba	4	8%
TOTAL PLANTA DE PERSONAL	51	100%



GÉNERO DE LOS FUNCIONARIOS

Según la planta de personal del Instituto, el 51% equivalente a 26 personas pertenecen al género femenino, y el 49% que corresponde a 25 personas son de género masculino.

GÉNERO	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE %
Femenino	26	51%
Masculino	25	49%
TOTAL	51	100%



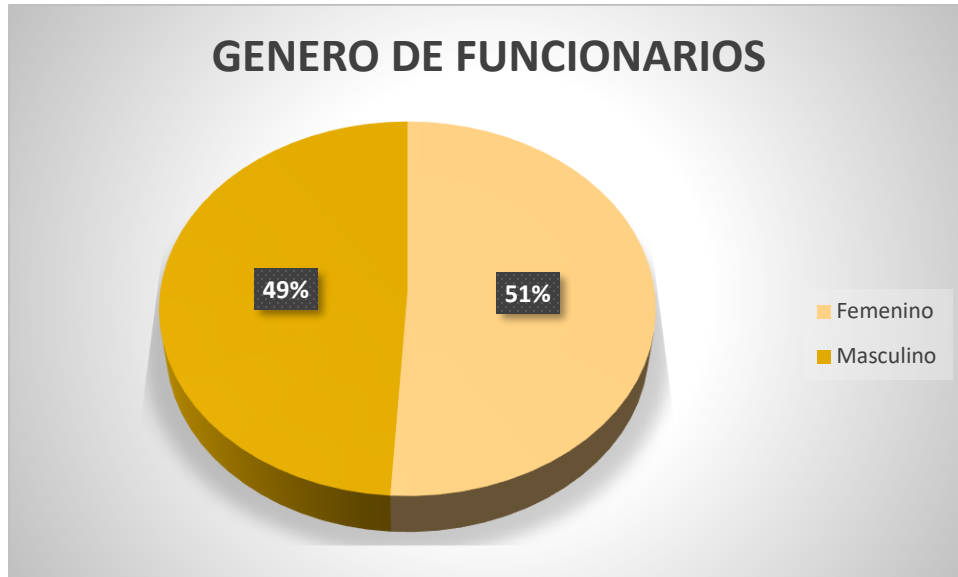
Tomado de: Caracterización de funcionarios
Instituto de Tránsito de Boyacá



ITBOY

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
NIT. 891.801.069-8

GENERO DE FUNCIONARIOS



Tomado de: Caracterización de funcionarios
Instituto de Tránsito de Boyacá

RANGO DE EDADES DE LOS FUNCIONARIOS

Con respecto al rango de edades de los funcionarios que pertenecen a la planta de personal del Instituto de Tránsito de Boyacá, encontramos que en su mayoría pertenecen a edades entre los 40 y 49 años de edad.

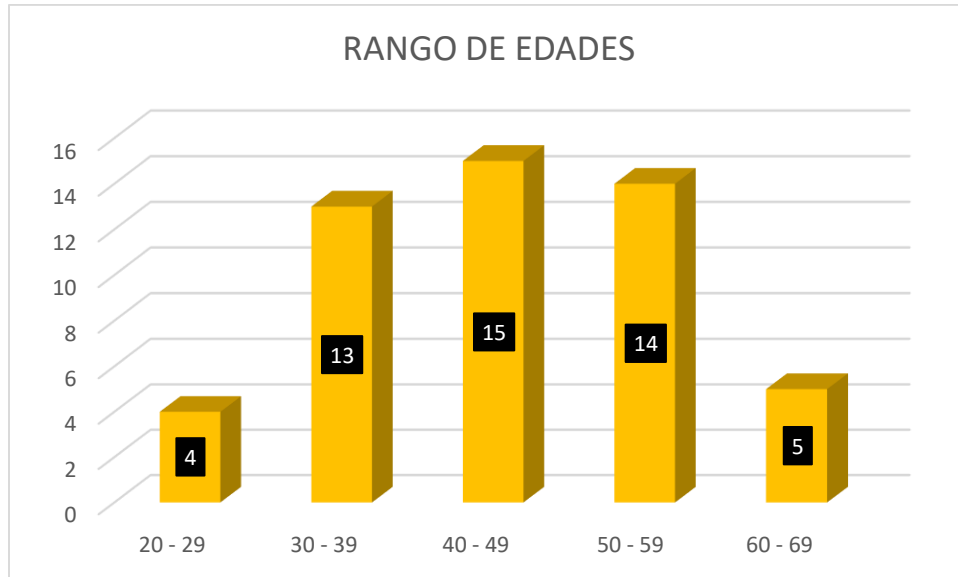
RANGO DE EDAD	NO. DE SERVIDORES
20 - 29	4
30 - 39	13
40 - 49	15
50 - 59	14
60 - 69	5
TOTAL	51





ITBOY

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
NIT. 891.801.069-8



Tomado de: Caracterización de funcionarios
Instituto de Tránsito de Boyacá

TIEMPO DE VINCULACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

En la siguiente tabla se relaciona el rango de tiempo de vinculación de los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá, encontramos que en su mayoría el rango es de 0 a 5 años, seguido de funcionarios que llevan de 26 a 30 y de 30 a 35 años en la entidad.

RANGO DE TIEMPO (AÑOS)	NO. DE SERVIDORES
0 a 5	32
6 a 10	3

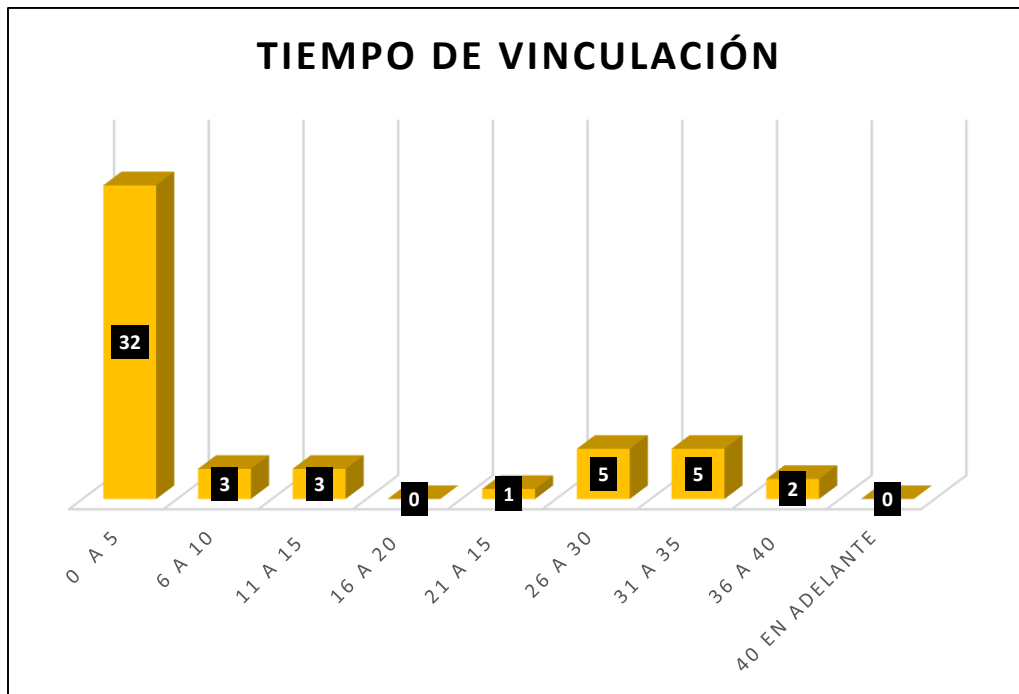




ITBOY

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
NIT. 891.801.069-8

11 a 15	3
16 a 20	0
21 a 15	1
26 a 30	5
31 a 35	5
36 a 40	2
40 en adelante	0
TOTAL	51



Tomado de: Caracterización de funcionarios
Instituto de Tránsito de Boyacá



CARGOS CON VACANCIA DEFINITIVA

Se dio aplicación al procedimiento para la provisión de los cargos de la Convocatoria Territorial 8 de Concurso de Merito de tres (3) cargos: Dos (2) cargos de Técnico; uno (1) para la Oficina de Talento Humano, en el que el primero de la lista de elegibles tomo posesión el día 16 de enero de 2024, otro para la Oficina de Cobro Coactivo en el que se solicitó prorroga por parte del primero en la lista de elegibles, hasta el mes de febrero año 2024 y un (1) cargo de Auxiliar Administrativo para la Oficina de la Subgerencia Operativa del que se tomó posesión el día 16 de enero de 2024 de acuerdo a lista de elegibles.

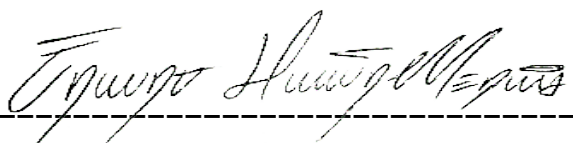
Denominación	Área	Código	Grado	No. de cargos	Estado
Técnico Administrativo	Oficina de Talento Humano	06	367	1	Provisto
Técnico Administrativo	Oficina de Cobro Coactivo	06	367	1	Prorroga
Auxiliar administrativo	Oficina de Subgerencia Operativa	06	407	1	Provisto

PROVISION DE VACANTES

En el Instituto de Tránsito de Boyacá, la provisión de empleos vacantes se realiza de acuerdo a lo establecido en la ley 1960 de 2019 y demás normas que regulan la materia.

Actividad	Fecha
Verificación de la presentación de informes trimestrales a cargo de la Comisión de Personal.	Permanente
Atender las solicitudes de la Comisión, encargos y ascensos en atención a los derechos de carrera administrativa	Permanente
Instar a la comisión de personal a cumplir con las funciones que establece la norma.	Permanente

SEAMOS RESPONSABLES EN LA VÍA



EDUARDO HERNANDEZ MEDINA

Subgerente General del área Administrativa (E)