

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

Vigencia 2024

Dimensión del MIPG: Talento Humano

Gestión de Talento Humano

**INSTITUTO DE TRANSITO, TRANSPORTE Y
MOVILIDAD DISTRITAL (INSTRAMD)**

1. INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, definen planes y programas de gestión del personal, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades del instituto.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, no pretendiendo generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Los planes estratégicos gestión del talento humano, son instrumentos de que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral, por ello la Gestión del Talento Humano en este Instituto, es concebida como un proceso significativo que pretende lograr el desarrollo personal y profesional de cada uno de sus colaboradores; siendo estos el principal recurso con el que cuenta la entidad.

El Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), adopta el plan estratégico de talento humano como un instrumento que permita soportar de manera dinámica y flexible los cambios institucionales y administrativos que se presenten en el Instituto y que busca en el contexto de la planeación estratégica, garantizar a sus funcionarios un ambiente laboral adecuado, donde cada uno logre interiorizar la importancia de adoptar comportamientos que permitan procesos de mejora continua en la prestación del servicio hacia la ciudadanía.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), se ajusta a las siguientes normas que rigen para las entidades estatales y que se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano

Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC , Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 1658 de 2015	Distribución de los empleos de la planta global de personal de la Alcaldía Mayor de Riohacha.	Planta de cargos
Resolución 0728 del 8 de julio del 2015	Manual de Funciones y de Competencias de la Alcaldía de Riohacha	Manual de funciones de los empleados
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

3. ALCALCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los funcionarios del Instituto (servidores públicos de carrera, provisionales y de libre nombramiento y remoción), de acuerdo con la normatividad establecida.

4. PROPOSITO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de los lineamientos y estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el MIPG, en busca de mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro personal y de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

5. PRINCIPIOS

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), se basa en tres (3) principios fundamentales:

- El talento humano del Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), es un activo valioso y su sentido de pertenencia es clave de éxito.
- La cultura y los valores institucionales, el clima y la conducta gerencial influyen significativamente en el logro de la excelencia.
- En el Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), se trabaja en equipo por el logro de un propósito común.

6. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL

6.1. Caracterización de los servidores públicos

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios del Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

6.2. Caracterización de los empleos:

Para el cumplimiento de funciones, El Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), posee una planta global conformada por 44 cargos, los cuales a la fecha se encuentran en Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad y periodo

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la siguiente tabla:

Planta de Personal del nivel central				
Denominación del cargo	Carrera administrativa	Provisionalidad	Libre nombramiento	Elección Popular
Director	0	0	1	1
Jefe de oficina control interno disciplinario	0	0	1	0
Asesor	0	0	1	1
Subdirector Administrativo	0	0	1	0
Subdirector Financiero	0	0	1	0
Subdirector Operativo	0	0	1	0
Jefe Oficina Asesora	0	0	3	0
Tesorero	0	0	1	0
Profesional Especializado	0	3	0	0
Profesional Universitario	0	14	0	0
Inspector de Tránsito	0	2	0	0
Técnico Operativo	0	6	0	0
Agentes	0	6	0	0
Secretario Ejecutivo	0	1	0	0
Auxiliar Administrativo	0	1	0	0
Auxiliar se Servicios Generales	0	1	0	0
Total	0	34	10	2

7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

El presente plan con las actividades propuestas, se realizó con base al autodiagnóstico de las variables que el Área de Talento Humano a través de la Matriz GETH del MIPG, donde se evidencio una calificación de 34.1 sobre un total de 97.4. Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento

Humano en la entidad, evidenciándose en el auto diagnóstico de GETH en el MIPG, que la mayoría de los criterios o rutas con baja calificación obedece a la no asignación de recursos económicos para que se desarrollen las actividades propias del área.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en el Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

El plan estratégico de talento humano tendrá las siguientes actividades:

Estrategia	Acciones
Bienestar Social	Anualmente el Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), a través de Gestión de Talento Humano, desarrollará un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que propiciará condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios y su familia, así como actividades para fortalecer los valores, el compromiso institucional y sentido de pertenencia al Instituto, en función de una cultura de servicio público.
Capacitación	Anualmente el Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), a través de Gestión de Talento Humano, desarrollará un Plan Institucional de Capacitación – PIC, conforme a los lineamientos del DAFP, dirigido a contribuir el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de sus funcionarios, para lograr las metas institucionales.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Anualmente, el Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), a través de Gestión de Talento Humano, desarrollará un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el Instituto, en la búsqueda de proporcionar un ambiente de trabajo sano y saludable a sus funcionarios, que anticipe y prevenga la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, así como enfermedades profesionales.
Inducción	El Instituto a través de Gestión de Talento Humano y la Oficina de Control Interno, lideraran con los nuevos funcionarios un proceso de inducción, con el objetivo de que se integre a la cultura institucional y a su cargo, y asuma un compromiso con la misión y los objetivos institucionales.
Re Inducción	El Instituto de Transito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), a través de Gestión de Talento Humano y la Oficina de Control Interno, liderarán máximo cada dos años o cuando se amerite, re inducción a todos los funcionarios en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos del

Instituto, con el fin de asegurar su compromiso permanente con la misión, visión y objetivos institucionales.

Vinculación

A través de esta estrategia la Gestión de Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Seguimiento y monitoreo al SIGEP

El Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), a través de la Gestión de Talento Humano, mantendrá la planta registrada en el SIGEP y realizará el seguimiento del SIGEP en la página www.sigep.gov.co. Por lo tanto, cada vez que ingrese un nuevo funcionario debe alimentar la información. En el mes de febrero se les informará a todos los funcionarios que en el mes de marzo deben actualizar la información de su hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el SIGEP.

Archivo de Historias Laborales

El Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), se contará de manera permanente con la disposición adecuada de las historias laborales activas, las cuales se encuentran dispuestas de acuerdo a la normatividad vigente en materia de gestión documental y según las Tablas de Retención Documental debidamente aprobadas en el Instituto.

Gestión de la Compensación

Generar oportunamente la nómina y actos administrativos de reconocimientos de prestaciones sociales y compensaciones extralegales, teniendo como fecha de corte los 27 de cada mes para ingresar novedades en el software de nómina SOUL y procurar hacer los pagos máximos los 30 de cada mes.

Viáticos

La Gestión de Talento Humano, proyectará de manera oportuna los actos administrativos de reconocimiento de viáticos y gastos de viajes a los funcionarios, en busca de que le sean consignados los recursos, previo al viaje.

Planeación de vacaciones

La Gestión de Talento Humano, debe consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas el Instituto que permita prever situaciones administrativas que afectan a los funcionarios contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Situaciones administrativa

Realizar y notificar oportunamente de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Política de integridad

La Gestión de Talento Humano documentará y adoptará para el Instituto un plan de trabajo del Código de Integridad, que permita la interiorización del Código y buenas prácticas por parte de todos los funcionarios.

Retiro

El Instituto de Tránsito, Transporte y Movilidad Distrital (INSTRAMD), diseñará un instrumento (encuesta), que permita identificar y analizar las causas de retiro de los funcionarios del Instituto y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

**Verificación de
títulos
académicos y
experiencia
laboral**

La Gestión de Talento Humano, dará inicio a la verificación de títulos académicos que le fueron exigidos a todos los empleados activos, para tomar posesión de los cargos, de acuerdo al Manual de Funciones del Instituto. Así mismo, iniciará la verificación de referencias laborales presentadas por los nuevos empleados como experiencia laboral. Lo anterior con el fin de constatar la legalidad de dichos documentos.

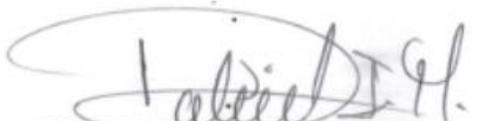
9. DOCUMENTOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

- Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- Plan de Capacitación Institucional – PIC
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Anual de Vacaciones
- Plan de Previsión de Talento Humano
- Plan de trabajo del Código de Integridad

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento.

Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.



DALEIDIS M. IGUARAN MEJIA
GESTION DE TALENTO HUAMNO
ELABORACION Y ACTUALIZACION



JESUS LORENZO COTES GOMEZ
DIRECTOR
APROBO