

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR – IDTRACESAR

**VIGENCIA 2023**

---

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

**Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM** Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....</b>	<b>4</b>
<b>5. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>4</b>
5.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.....	5
5.2 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL .....	5
5.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	5
5.4 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	5
5.5 PLAN ANUAL DE VACANTES.....	5
5.6 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	6
5.7 CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL .....	6
5.8 GESTIÓN DEL CAMBIO .....	6
5.9 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	6
5.10 POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	6
5.11 NÓMINA .....	6
5.12 RETIRO .....	7
<b>6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>7</b>
6.1. MISIÓN U OBJETO SOCIAL .....	7
6.2. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO .....	7
6.3. MISIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	7
6.4. ACTIVIDADES DE LA DEPENDENCIA RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	8
<b>6. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....</b>	<b>10</b>
<b>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>8. CRONOGRAMA .....</b>	<b>13</b>
<b>9. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>13</b>

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y alinea todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar la motivación de los servidores, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Gestión de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

De acuerdo al contenido del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, la política de “Gestión de Talento Humano”, se encuentra orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, la entrega de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, Evaluación del Desempeño, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este Plan Estratégico de Talento Humano, mediante las herramientas que nos brinda el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la matriz de autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano, se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR.

### 1. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la entidad.

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos del el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR.
- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores públicos de la entidad.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

Teléfonos: (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

- Coordinar la evaluación del desempeño laboral.
- Precisar las acciones para los procesos de Ingreso, permanencia y retiro de los servidores público.
- Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua del Talento Humano de la entidad, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, inicia con la detección de necesidades en los componentes de (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, programa de bienestar social e incentivos); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

### 4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola por nivel jerárquico y número de empleos:

Nivel jerárquico	No. de empleos
Directivo	1
Profesional	5
Técnico	2
Total	8

### 5. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la entidad.

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

## **5.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC**

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

## **5.2 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL**

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.

Así mismo, se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los empleados de la entidad.

## **5.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los empleados.

## **5.4 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El Programa de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

## **5.5 PLAN ANUAL DE VACANTES**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, en donde se debe relacionar la cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

### **CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de concurso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.

## **5.6 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto de 2022.

## **5.7 CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL**

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Igualmente, se realizará la medición del clima laboral a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

## **5.8 GESTIÓN DEL CAMBIO**

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, se establecerán actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

## **5.9 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa. (Actualmente no hay servidores públicos inscritos en carrera administrativa)

## **5.10 POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

La Oficina Administrativa y Financiera será la encargada del fortalecimiento permanentemente de los valores institucionales y del código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG.

## **5.11 NÓMINA**

A través de un aplicativo en Excel se liquida la nómina para garantizar la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

### **CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

## 5.12 RETIRO

Para las personas que se llegaren a desvincular por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados, de manera que puedan afrontar el cambio.

Así mismo, la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 6.1. MISIÓN U OBJETO SOCIAL

El Instituto tiene como objetivo general: planear, dirigir, organizar y controlar todo lo relacionado con el tránsito terrestre de personas, animales y vehículos que transiten por las vías de uso público dentro de su jurisdicción, matricular y realizar todos los trámites sobre vehículos automotores y lo referente a las licencias de conducción.

### 6.2. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- 1) El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- 2) Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- 3) El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- 4) La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
- 5) La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
- 6) La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- 7) El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

### 6.3. MISIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Generar transformación cultural y organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano del Instituto, el cual tiene como objetivo general: planear, dirigir, organizar y controlar todo lo relacionado con el tránsito terrestre de personas, animales y vehículos que transiten por las vías de uso público dentro de su jurisdicción, matricular y realizar todos los trámites sobre vehículos automotores y lo referente a las licencias

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

de conducción., estableciendo políticas, planes, programas y actividades de administración de personal y carrera administrativa, salud y seguridad en el trabajo, capacitación, bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, el fortalecimiento de equipos de trabajo, habilidades y conocimientos de los servidores públicos de la entidad, generando sentido de pertenencia y óptimos ambientes de trabajo.

#### **6.4. ACTIVIDADES DE LA DEPENDENCIA RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

- Aplicar el sistema de carrera administrativa en el Instituto.
- Realizar los procesos de vinculación del personal a la planta de la entidad, acorde con la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios bajo los principios de transparencia, equidad e igualdad.
- Orientar la capacidad ocupacional y personal a la contribución de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo de estrategias de potenciación y modelamiento del talento humano de la entidad.
- Caracterizar la capacidad laboral de los servidores públicos para desempeñarse en diferentes contextos, y especialmente para responder a los requerimientos de calidad de sus resultados laborales.
- Promover el desarrollo de equipos de trabajo competitivos conforme a los objetivos y metas institucionales.
- Realizar los seguimientos a los planes de mejoramiento individual contemplados en las acciones preventivas para el mejoramiento del desempeño laboral y comportamental de los servidores públicos de la planta de personal.
- Implementar el sistema de evaluación del desempeño según las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, cuando a ello hubiere lugar.
- Implementar acciones correctivas ante las quejas y reclamos a servidores públicos, efectuadas por los usuarios, el superior, un compañero, un ente de control o por medios de comunicación, etc.
- Generar condiciones satisfactorias de interacción y participación del talento humano en el sistema laboral institucional para el cumplimiento de la misión institucional y el Plan de Desarrollo.
- Diseñar programas de estímulos e incentivos de conformidad con la normatividad vigente.
- Dirigir la inducción, reinducción y formación de los servidores públicos de la entidad.
- Diseñar y administrar los programas de Capacitación y Formación en la entidad, orientados a fortalecer o potencializar las competencias, según las necesidades institucionales.
- Elaborar los proyectos de planta de personal, así como los manuales de funciones y requisitos de conformidad con las normas vigentes.
- Liderar la modificación de la estructura organizacional.
- Administrar y controlar la nómina de los servidores públicos del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR.
- Velar por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de administración de personal.
- Custodiar y mantener actualizado el archivo de las hojas de vida del personal activo e inactivo de la entidad.
- Expedir las certificaciones laborales del personal activo e inactivo de la entidad.

#### **CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



- Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.
- Elaborar los planes estratégicos de Talento Humano.
- Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP.
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por méritos.
- Implementar el sistema de evaluación de desempeño al interior de la entidad de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando a ello hubiere lugar.
- Organizar y administrar un registro sistematizado del personal de la entidad que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

**Tabla 1. Normatividad aplicable al plan estratégico de Talento Humano**

NORMAS	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL).
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Acuerdo 6176 de 2018 CNSC	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Decreto 1919 de 2002	Se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

	de la Ley 1753 de 2015.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo

## 6. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

EL Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

RUTA FELICIDAD	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
Ruta de La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Mediciones ambientales Inspecciones de seguridad	Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

**Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM** Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

		Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Cierre de Gestión Capacitaciones en artes y/o artesanías Día de la familia Día de la Niñez y la Recreación entre otros	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Jornadas Laborales Comprimidas Media Jornada Laboral Tiempo Compensado Hora de Lactancia Materna Reconocimiento y felicitación por matrimonio Lectura y cultura en familia	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales	Código de integridad
		Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
		Desarrollar acciones encaminadas a la implementación y seguimiento de Teletrabajo.	Gestión del Talento Humano
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés
	Ruta de formación para capacitar servidores que	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y	Plan Institucional De Capacitación

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

	saben lo que hacen	reinducción de manera oportuna. Involucrar a los colaboradores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional De Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente.	Evaluación de desempeño
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de desvinculación de los servidores	Administración de personal
	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad	Código de Integridad
		Se garantizará la publicación en la página web de la entidad del manual de funciones y sus actualizaciones.	Administración de personal
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan, (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa** Calle 3 No. 9-51 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (055) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar

Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son: FURAG-MIPG.

De igual manera, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados por parte del responsable de la Gestión de Talento Humano. Esta medición se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 4,0.

## 8. CRONOGRAMA

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	Enero de 2023	Febrero de 2023
	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía.	Enero de 2023	Febrero de 2023
	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional de Capacitación a la comisión de Personal	Febrero de 2023	Mayo de 2023
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	Febrero de 2023	Mayo de 2023
Plan Estratégico del Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web y portal de talento humano	Enero de 2023	Febrero de 2023
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	Febrero de 2023	Diciembre de 2023
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	Febrero de 2023	Diciembre de 2023

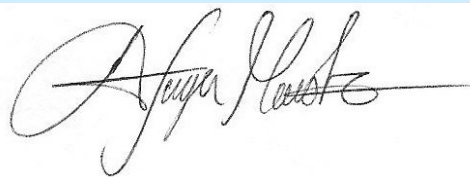
## 9. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relacionan algunas normas aplicables al Seguimiento y Control de la Gestión del Talento Humano:

- Constitución Política – 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.

- Constitución Política - 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.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” (Artículo 46. Modificado por el artículo 228 del Decreto Nacional 019 de 2012).
- Decreto 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector función pública.



**CARLOS ALBERTO VEGA MAESTRE**  
Director