



GOBIERNO DEL
CESAR



INSTITUTO
DEPARTAMENTAL
DE TRÁNSITO DEL CESAR

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE
TRÁNSITO DEL CESAR – IDTRACESAR
Enero 2024

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



INTRODUCCION

En un mundo empresarial en constante evolución, el éxito de cualquier organización radica en su capacidad para aprovechar y potenciar el talento humano que la impulsa hacia adelante. El talento no solo es el recurso más valioso, sino también el motor que impulsa la innovación, la productividad y la consecución de objetivos estratégicos.

En el dinámico contexto de la gestión pública, el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar reconoce la importancia estratégica de su capital humano como motor fundamental para el logro de sus metas y el cumplimiento de su misión institucional. Es en este contexto que se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, un documento de carácter indicativo que se entrelaza de manera integral con el Plan Institucional, específicamente en relación con el ciclo de vida del servidor público.

Este plan se erige como una herramienta orientadora y facilitadora de las actividades contempladas en los diferentes planes asociados a la gestión del talento humano, tales como el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan de Seguridad y Salud. Su adopción se fundamenta en la comprensión de que las prácticas efectivas de gestión del talento no solo fortalecen las competencias laborales, sino que también impactan directamente en la calidad de vida de los servidores públicos en todas las etapas de su trayectoria laboral, desde el ingreso hasta el retiro.

Este plan se alinea con la Política de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando coherencia y sinergia con los objetivos institucionales. Se concibe como una guía estratégica que, al ser implementada de manera integral, contribuirá significativamente al fortalecimiento de la eficiencia y efectividad de nuestras operaciones, en consonancia con los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y otras normas jurídicas que rigen la gestión pública.

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar reconoce que el éxito organizacional se manifiesta en la calidad del servicio prestado tanto al cliente interno como al externo. Por tanto, este Plan Estratégico de Talento Humano no solo busca potenciar las capacidades individuales, sino también fomentar un entorno laboral que promueva el bienestar integral, la motivación y el compromiso de nuestros colaboradores.

En este documento, delinearemos las estrategias y acciones que guiarán la gestión del talento humano, abordando aspectos clave como el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos. Aspiramos a consolidar un ambiente laboral que refleje nuestro compromiso con la excelencia, la equidad y la sostenibilidad, reafirmando así nuestra contribución al progreso y desarrollo de la sociedad a la que servimos.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institudetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



1. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra.

Normatividad	Descripción
Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia	Es obligación del Estado y de los Empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes los requieran.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 682 de 2001	Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos
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.
Resolución 415 del 21 de julio de 2003	Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
Decreto 465 de 2007	por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
Ley 489 de 1998	<i>Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.</i>
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
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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
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)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO



2017	
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.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	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.
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.
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
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Decreto 491 de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar inicia con la identificación y atención de las necesidades fundamentales en diversos componentes. Este proceso se ha estructurado cuidadosamente para abordar las áreas críticas que impactan directamente en el bienestar y el desempeño de los servidores públicos. El alcance del plan se extiende desde la detección de necesidades hasta el seguimiento y control de las acciones implementadas.

1. Detección de las Necesidades

- Componentes de Bienestar e Incentivos: Identificación y evaluación de las necesidades que impactan el bienestar y la motivación de los servidores públicos.
- Capacitación. Evaluación de las competencias y habilidades actuales, y determinación de las necesidades de formación y desarrollo.

2. Planes Específicos:

- Seguridad Y salud en el Trabajo: Desarrollo de estrategias para garantizar un entorno laboral seguro y promover la salud integral de los colaboradores.
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Vacante: Planificación anticipada de las necesidades de recursos humanos y la anticipación de posibles vacantes.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO



3. Procesos Continuos

- Evaluación de Desempeño: Implementación de un sistema estructurado para medir y evaluar el rendimiento individual, identificando áreas de mejora y potenciando fortalezas.
- Inducción y Reinducción: Diseño y ejecución de programas de incorporación y reinserción para facilitar la integración y el desarrollo continuo de los colaboradores.

4. Monitoreo y Seguimiento:

- SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) supervisión constante del sistema para garantizar la correcta gestión de la información relacionada con el empleo público.
- Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional: Evaluación continua del ambiente laboral para identificar áreas de oportunidad y promover un clima organizacional favorable.

1. OBJETIVO GENERAL

Optimizar el rendimiento y la contribución de los servidores públicos a través de la lineación efectiva de los componentes de la Gestión del Talento Humano con los objetivos Institucionales. Esto se logra mediante el fortalecimiento continuo de conocimiento, competencia, y habilidades, así como la promoción del bienestar y la motivación, propiciando un entorno laboral favorable que impulse la eficiencia y eficacia del desempeño institucional.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Garantizar la provisión oportuna de vacantes mediante procedimientos meritocaticos conforme a la normatividad vigente y la reglamentación interna. Esto permitirá cubrir eficientemente las necesidades del recurso humano, para atender los procesos misionales y de apoyo del Instituto Departamental de Transito del Cesar.
- Fortalecer las habilidades y competencia de los servidores públicos mediante actividades de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción, alineadas con las necesidades identificadas y adaptadas con los contextos del entorno, según los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral. Esto se logra generando espacios presenciales y virtuales de conocimientos, esparcimiento y integración familiar a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institudetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



servidores y sus familias y concordancia con el modelo de cultura organizacional.

- Propiciar estrategias que garantice condiciones seguras y la salud de los servidores públicos del Instituto Departamental de Transito del Cesar; eso se logra través de las actividades de promoción y prevención de la salud promoviendo hábitos de vida saludable y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, el objetivo es evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin importar su tipo de vinculación.
- Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de adoptar el código de integridad de manera transversal a través de cada uno de los valores institucionales de la alcaldía.
- Realizar seguimientos al proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio.
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).

3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

La política de gestión estrategia del talento humano está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad del área de talento humano en las entidades como los líderes del proceso, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, forjando el mejoramiento de la entidad, y con esto la satisfacción de los servidores públicos y el bienestar de la ciudadanía.

La gestión estratégica del talento humano se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. En este ciclo se debe tener en cuenta las variables que, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tendrán que tomar.

EL Instituto Departamental de transito del Cesar comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro en MIPG.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

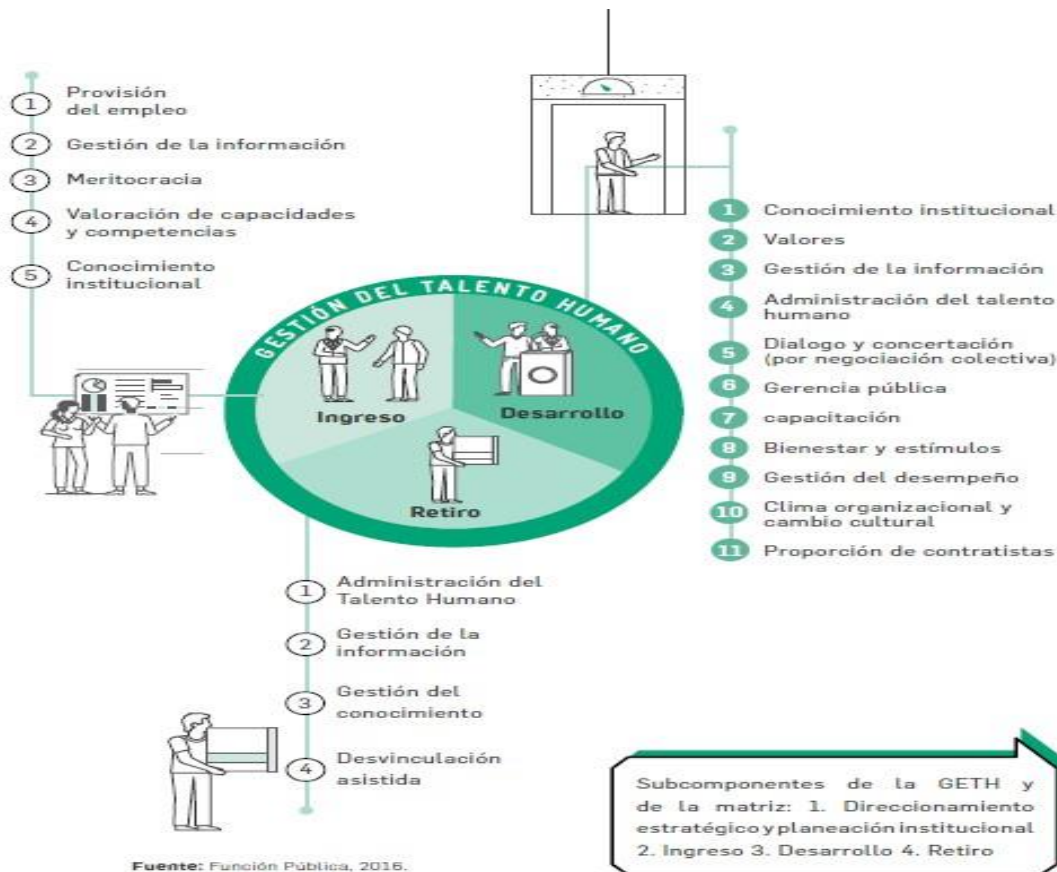
<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



humano posible, liderado por el nivel estratégico de la Entidad y articulado con la planeación institucional. Este pensamiento implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano y alinearlas con los objetivos misionales.



Modelo de Empleo Público

Fuente: DAFP, 2018

Para lograr cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano:

- Direccionamiento Estratégico
- Planeación Institucional
- Ingreso
- Desarrollo
- Estratégico

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

institutedetransito@cesar.gov.co

@transitocesar



fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica

El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a la alcaldía en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Dentro del proceso de cierre de brechas de la Gestión Estratégicas de talento humano se puede realizar una intervención orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.



Fuente: DAFP, 2018

4. DIAGNOSTICO

EL Instituto Departamental de tránsito del Cesar en la vigencia 2023 no realizó el autodiagnóstico de MIPG, Dicho autodiagnóstico es esencial para evaluar los requisitos que el área de talento humano debe cumplir con el fin de ajustarse adecuadamente a la política establecida. La realización de este proceso proporcionará una visión clara de la situación actual y permitirá identificar áreas de mejora en la gestión institucional.

La política de integridad se mide cambio cultural basándonos en la implementación del código de integridad del servidor público, gestión adecuada de conflictos de intereses y la declaración oportuna de bienes y rentas y Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO



5. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

5.1. PLANEACION

La Administración de talento humano comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante el ingreso, permanencia y retiro.

En el año 2024, el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar se compromete a llevar a cabo una Gestión Estratégica del Talento Humano orientada al desarrollo integral de sus colaboradores. Este plan tiene como objetivo principal cultivar el auto-reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor, reconociendo su impacto directo en el desempeño laboral, el ambiente organizacional y la cultura institucional.

Como estrategia Generales se definieron:

1. Definir competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
2. Formular y definir el Plan de Capacitación en función del direccionamiento estratégico.
3. Diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos que incluya desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas y que incluya fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los servidores.
4. Realizar la caracterización de toda la planta de personal del Instituto en la que se incluya la información relacionada con la identificación del servidor.

Estas estrategias se materializan a través de:

5.2. GESTION DE LA INFORMACION

5.2.1. Seguimiento al SIGEP

La estrategia de seguimiento al SIGEP se enfocará en las siguientes actividades:

1. Incluir en los procesos de inducción y reinducción toda la información relacionada con la normativa y directrices definidas para la actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas por parte de los funcionarios.
2. Se realizará asesoría de forma permanente para los módulos de: Hojas de vida y Bienes y rentas de Talento Humano, a los funcionarios que lo requieran.
3. Se incentivará a los funcionarios a través de piezas graficas por los diferentes canales para el cumplimiento de la normatividad relacionada, indicando responsabilidades y sanciones por el no cumplimiento.
4. Se realizarán seguimientos periódicos al portal de la Entidad, Vinculación planta de personal, avance a la actualización de las hojas de vida, avance en la actualización de bienes y rentas.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con el Seguimiento al SIGEP podemos mencionar:

1. Gestionar el diligenciamiento de las hojas de vida y la vinculación en la plataforma de SIGEP del 100% de los servidores públicos y mantenerla actualizada.
2. Gestión contractual en la plataforma SIGEP del 100% de los contratistas de prestación de servicios de la entidad, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día.
3. Verificar y actualizar los empleos y empleados cargados en SIGEP con una periodicidad igual o inferior a un mes.
4. Realizar las gestiones para que por lo menos el 80% de los servidores presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

5.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La estrategia más importante de la Gestión del Recurso Humano es la implementación y evaluación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, para mantener el control y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo el cual puede afectar el desempeño de los servidores públicos y contratista del Instituto Departamental de tránsito del Cesar.

En el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar, reconocemos que la salud y seguridad de nuestro talento humano son fundamentales para el éxito institucional. Por lo tanto, nuestra estrategia clave para la Gestión del Recurso Humano en el año 2024 se centrará en la implementación y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Entre la estrategia a implementar podemos mencionar:

1. Implementar medidas preventivas y correctivas para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
2. Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y aplicable a la seguridad y salud en el trabajo con el fin de desarrollar el Sistema de Gestión bajo los lineamientos normativo y técnicos requeridos.
3. Gestionar la ejecución de las actividades de forma segura y saludable.
4. Identificar y abordar las causas del ausentismo relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.
5. Establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sólido y eficiente.
6. Realizar la revisión y actualización de políticas y objetivos del SGSST y la socialización al personal.
7. Acompañamiento en las actividades de los comités SST
8. Realizar seguimiento a los Diferentes planes del SGSST, verificar su diseño e implementación de los mismos.
9. Fomentar la cultura de seguridad mediante programas de concientización y capacitación.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



10. Implementación de medidas proactivas para promover la salud, prevenir enfermedades y proteger la integridad física de los servidores públicos y contratistas.
11. Implementar sistemas de monitoreo y evaluación regular para medir el desempeño del SG-SST y realizar ajustes según sea necesario.
12. Establecer indicadores cuantificables para medir la efectividad del SG-SST en la reducción de accidentes y enfermedades laborales.

5.3. INGRESO

5.3.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta esencial para la gestión de recursos humanos en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar. Este plan tiene como objetivo principal anticipar las necesidades de personal y establecer un proceso estructurado para la provisión de empleos.

El plan anual de vacantes es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionadas con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión a su vez, permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la Entidad. La información registrada en el Plan Anual de vacantes corresponde al reporte de cargos en vacancia definitiva de los niveles, profesional, técnico y asistencial. El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

- Empleos de carrera administrativa que se encuentren en provisionalidad.
- Empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia y se proveen a través del sistema de la meritocracia.
- La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de figura de encargos o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
- Analizar las metas y objetivos estratégicos de cada dependencia para determinar las necesidades futuras de persona
- Evaluar las cargas de trabajo y identificar áreas que requieran refuerzo de recursos humanos.
- Evaluar la planta de personal actual en cada dependencia para identificar posibles deficiencias o áreas de mejora.
- Determinar si es necesario crear nuevos puestos o ajustar perfiles existentes para adaptarse a las demandas cambiantes.
- Evaluar el presupuesto disponible para contrataciones y asegurarse de que esté alineado con las metas estratégicas.
- Considerar la posibilidad de capacitación y desarrollo del personal actual como alternativa a nuevas contrataciones.
- Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad del Plan Anual de Vacantes.
- Asegurarse de que todo el proceso de contratación cumple con las leyes laborales y regulaciones vigentes.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://www.instagram.com/transitocesar)



5.3.2. Plan de Previsión de Recurso Humano

EL Instituto Departamental de tránsito del Cesar anualmente mediante el Plan de Previsión determinará las necesidades del personal para atender las funciones misionales y de apoyo, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional; y de determinaran las formas de cubrirlas, considerando las medidas de ingreso, ascensos, capacitación y formación de la entidad.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan de Vacantes.

El plan tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

- Los estudios técnicos son esenciales para evaluar las necesidades de personal de manera objetiva y basada en datos.
- El diseño organizacional implica la revisión y ajuste de la estructura interna para garantizar una distribución eficiente de las responsabilidades.
- Determinar las necesidades de nuevas contrataciones para llenar vacantes o fortalecer áreas específicas.
- Garantizar que todas las medidas de ingreso, ascensos, capacitación y formación cumplan con las normativas laborales y reglamentaciones vigentes.

5.3.3. Conocimiento Institucional

Por intermedio del proceso de inducción se fortalecerá la integración del funcionario con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia. Al mismo tiempo, y mediante el proceso de reinducción se reorientará al funcionario en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Instituto en su Código de Integridad, así como la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan de Desarrollo.

El proceso de inducción y reinducción que propone el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar es esencial para garantizar la integración efectiva de los funcionarios con la cultura organizacional y facilitar la adaptación a cambios culturales y estratégicos. Aquí se destacan algunos puntos clave relacionados con estos procesos:

Inducción.

- **Cultura organizacional.** Presentar y explicar los valores, misión y visión de la organización.
- **Identidad y sentido de Pertenencia.** Facilitar actividades que fomenten la construcción de una identidad organizacional.
- **Normatividad y Código de Integridad.** Detallar las normativas internas, políticas y procedimientos.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



Reinducción.

- **Apropiación de Valores.** Reforzar la comprensión y apropiación de los valores adoptados por el Instituto.
- **Articulación con el Plan Estratégico.** Detallar la conexión entre el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Estratégico del instituto.
- **Actualización de Normativa.** Informar sobre cualquier cambio en las normativas internas y políticas de la Entidad.

5.3.4. Meritocracia

La provisión de vacantes mediante procesos meritocráticos es una práctica fundamental para asegurar la calidad y eficiencia. En la selección de personal se proveerá las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos de meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y la característica de la vacante.

5.4. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

5.4.1. Gestión de la Información

La estrategia está enfocada en continuar fortaleciendo la información consolidada en los procedimientos de 8 Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Entre las estrategias adoptadas para la gestión de información para este periodo podemos mencionar:

1. Implementar indicadores claves como: rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre-pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia.
2. Recopilar, analizar y publicar los siguientes diagnósticos: Matriz GETH, Rutas de creación de Valor, Necesidades de capacitación, Necesidades de bienestar, Análisis de la caracterización del talento humano, Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, Medición de clima organizacional, Detección de riesgo psicosocial, Encuesta de ambiente y desempeño institucional.
3. Identificar guías y lineamientos emitidos por el DAFP, CNSC, ESAP y Presidencia de la República relacionadas con la gestión estratégica del Talento Humano y publicarlas en la página web e Instituto Departamental de Transito del Cesar.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



4. La gestión de talento Humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad de los servidores: tal es el caso de los encargos entre otros.
5. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre-pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
6. Contar con información confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
7. Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.

5.4.2. Gestión de Desempeño

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un menor puntaje, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor; así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Función Pública.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

El desempeño laboral de e Instituto Departamental de transito del Cesar su implementación estará alineado al código de integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales permitirá el cumplimiento de la política de Integridad.

Este Sistema permite planificar, promover, monitorear, controlar y evaluar, de manera integrada y articulada, el desempeño laboral de los empleados públicos, a fin de establecer sus logros, fortalezas y déficits y diseñar e implementar acciones orientadas a mejorar su rendimiento y adaptación a las exigencias y características de los puestos de trabajo, aumentar el nivel de satisfacción laboral y optimizar la gestión institucional, para dar respuesta eficaz, eficiente y efectiva a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Entre las estrategias a implementar en este periodo con la evaluación de desempeño podemos mencionar:

1. Realizar análisis de los resultados de las evaluaciones como insumos de mejoras.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



2. Implementación de un plan de mejoramiento individual a través de acuerdos de gestión.
3. Mantener actualizada toda la información relacionada con las evaluaciones de desempeños e informarlas a los entes correspondientes.
4. Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano
5. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias

5.4.3. Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar refleja un enfoque estratégico para el desarrollo de habilidades y competencias de los servidores, así como la promoción del desarrollo integral personal e institucional. Aquí se detallan algunos aspectos clave relacionados con la formulación y desarrollo de este plan:

Formulación Anual

- El PIC se formula anualmente, lo que permite una adaptación ágil a las necesidades cambiantes del personal y a los requisitos institucionales.
- La formulación anual también asegura que el plan esté alineado con las metas y objetivos a corto y largo plazo de la Entidad.

Identificación de Necesidades.

- Las necesidades expresadas por los funcionarios, así como las identificadas por los líderes de procesos, son consideradas en la planificación.
- Las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño también influyen en la determinación de las áreas de capacitación prioritarias.

Enfoque en Desarrollo Integral

- El PIC no se limita solo a la adquisición de habilidades técnicas, sino que también se centra en el desarrollo integral de los individuos, abordando aspectos personales y profesionales.

Eficiencia y Gestión del Conocimiento.

- La construcción del plan anualmente busca lograr una progresiva transparencia de conocimiento entre los servidores.
- Se presenta como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento, reconociendo la importancia de compartir y consolidar el conocimiento dentro de la Entidad.

Evaluación del Impacto

- Implementar mecanismos para evaluar el impacto de las actividades de capacitación en el desempeño individual y organizacional.
- Utilizar retroalimentación y resultados para mejorar continuamente el diseño y la implementación del PIC.



El principal propósito de la construcción de este plan anualmente es la progresiva transparencia de conocimiento entre los servidores como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC se tomarán los cuatro ejes básicos como fundamento para la capacitación de los servidores públicos y de esta forma se programarán las capacitaciones relacionadas con la Gestión del Recurso Humano.

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor publico
- Transformación Digital
- Probidad y ética publica

Dentro de las estrategias a implementar en este periodo del presente plan relacionada con el Plan Institucional de Capacitación podemos mencionar:

1. Llevar los registros de las actividades y de los asistentes a las actividades de capacitación de manera sistematizada o documentada para general cualquier informe requerido.
2. Evaluar la eficacia del Plan Institucional de Capacitación y de todos sus elementos.
3. Articular el PIC con el PETH.
4. Implementar el programa de Bilingüismo en el Instituto

5.4.4. Plan de Bienestar de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a implementar un plan de Bienestar integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias a través de un plan de Bienestar integral fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

La Oficina de Recurso Humano también desarrollara las siguientes estrategias que busquen crear mejor ambiente de trabajo para los servidores de la alcaldía.

1. Diseñar y aplicar herramientas para el diagnóstico de necesidades como insumo para el plan de Bienestar e incentivos.
2. Evaluar el plan de Bienestar e implementar mejoras



5.4.5. Administración del talento Humano

La estrategia de situación Administrativa

Esta estrategia buscar herramientas o acciones que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores públicos de la entidad contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, Responder oportunamente las PQRS asignada a la oficina de Talento Humano, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

5.4.6. Clima Organizacional y Cambio Cultural

EL Instituto Departamental de tránsito del Cesar para el periodo 2024 propondrá un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad e integridad e igualmente adelantara el estudio anual de clima organizacional que tiene como propósito medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de los mismos. Por lo cual diseñara e implementara una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

La iniciativa del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar para transformar la Cultura Organizacional y evaluar el Clima Organizacional es fundamental para fortalecer el ambiente laboral y mejorar el desempeño institucional. Son consideraciones clave para llevar a cabo estos procesos:

- Realizar un análisis exhaustivo de la cultura organizacional existente para identificar áreas de mejora y aspectos que requieran cambio.
- Involucrar a los líderes y a los empleados en la definición de los valores fundamentales que se busca promover en la organización.
- Asegurar que estos valores estén alineados con la visión y misión institucional.
- Comunicar de manera clara y consistente los cambios en la cultura organizacional.
- Destacar la importancia de los nuevos valores y cómo se relacionan con el logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar un liderazgo participativo que involucre a los empleados en el proceso de cambio.
- Implementar mecanismos de evaluación continua para medir la efectividad de la transformación cultural.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institudetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



- Diseñar una encuesta de clima organizacional que aborde aspectos clave como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral
- Fomentar la participación activa de los empleados en la encuesta, asegurando que se sientan cómodos al compartir sus opiniones de manera honesta.
- Realizar un análisis detallado de los resultados de la encuesta para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.
- Desarrollar un plan de acción basado en los resultados de la encuesta, abordando áreas identificadas como problemáticas.
- Implementar medidas correctivas y preventivas de manera proactiva.
- Diseñar e implementar una ruta de alertas tempranas para detectar y abordar situaciones que puedan afectar el clima laboral antes de que se conviertan en problemas significativos.

5.4.7. Valores

La estrategia orientada a promover y generar ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales es una iniciativa valiosa para fortalecer la cultura organizacional y alinear las acciones de los servidores con los objetivos de la institución. Aquí se presentan algunos pasos y consideraciones específicas para implementar esta estrategia:

- Facilitar talleres y sesiones participativas en los que los servidores puedan identificar y discutir los valores y principios que consideran fundamentales para la institución.
- Asegurar la participación activa de los líderes y directivos en los ejercicios participativos.
- Organizar sesiones de retroalimentación en las que se comparta y discuta la información recopilada durante los ejercicios participativos.
- Consolidar los valores y principios identificados en un documento oficial que sirva como referencia para todos los servidores.
- Lanzar campañas de concientización para promover la importancia de los valores y principios institucionales.
- Utilizar diversos canales de comunicación interna, como correos electrónicos, carteles, reuniones y plataformas en línea.
- Implementar sesiones de formación y capacitación que profundicen en la comprensión de cada valor y principio.
- Incorporar los valores y principios en los procesos de recursos humanos, como la selección, evaluación de desempeño y programas de desarrollo.
- Establecer mecanismos de evaluación continua para medir el impacto de la estrategia en la interiorización de los valores y principios.
- Realizar encuestas periódicas para medir la percepción de los servidores sobre la presencia y adhesión a los valores institucionales.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



5.5. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración, de manera que se les ayude a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúen vinculados.

La oficina de Talento Humano enfocara su estrategia en identificar y analizar la causa de retiros de los servidores y formulara las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Dentro de las estrategias a implementar para la desvinculación asistidas para este periodo podemos mencionar.

1. Implementar un programa de desvinculación asistida
2. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados
3. Elaborar e implementar un programa de agradecimiento por los servicios prestados a los servidores que se retiren de la Alcaldía.
4. Contar con un mecanismo de información con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, identificar las razones de retiro.

6. ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR.

El Objetivo principal es buscar la creación de valor público, la oficina 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.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que 	<p>Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos</p>

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



hacen	
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional d Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la informaciónNómina</p>

7. DESARROLLO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD

7.1. Plan de Actividades

La Gestión del Talento Humano está alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometida en continuar con la aplicación del Código de Integridad y la Gestión de Conflicto de Intereses, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2024.

El Objetivo principal es la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de Integridad y Transparencia, afianzando la relación estado - ciudadano.

El Código de Integridad del Servicio Público del Instituto Departamental de transito del Cesar, acogiendo además de los cinco (5) valores generales honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, instituidos por el DAFP. Acogieron algún otro valor diferente.

De conformidad con lo anterior se realizarán las siguientes actividades:

- Continuar con la implementación del plan de trabajo que garantice la puesta en marcha de acciones que contribuyan a avanzar en la interiorización de los valores al interior del Instituto Departamental de transito del Cesar.
- La implementación del Código de Integridad fue incluida en el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024.
- Socializar los resultados obtenidos en el diagnóstico del conocimiento que tienen actualmente los servidores públicos del Instituto en relación con los valores establecidos en el Código de Integridad.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

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

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar



4. Generar espacios de retroalimentación con los servidores públicos, tales como encuestas, correo electrónico, entre otras que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.
5. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.
6. Implementar un plan estratégico de Conflictos de Intereses
7. Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulados con acciones preventivas de control de estos.

8. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Se cuenta con algunas herramientas para medir los avances de los diferentes programas que ofrece Gestión Humana.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Plan de Acción - Matriz de seguimiento

Los planes de acción son una herramienta implementada por el profesional de la Oficina de Talento Humano que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

8.1. Sistema de Gestión Institucional SGI.

Por intermedio del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de las dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano.

8.2. Indicadores

Se cuenta con tres (3) indicadores del proceso gestión Integral del Talento Humano -GETH; con la formulación de algunos indicadores en función de cada programa y sus respectivas actividades y tareas, para determinar la incidencia de las intervenciones en gestión estratégica del talento humano (GETH).

○ Medición De Clima Organizacional.

Indicador transversal al proceso, lo que mide es la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Este indicador implica gestión y obligatoriedad por Ley para las áreas de Gestión Humana en el sector público, se enmarca en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, el cual reza "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los



siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención."

- **Indicador Mantener o Mejorar El Nivel de Cumplimiento de Los Estándares Mínimos.**

Este indicador tiene como objeto mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Interpretación del resultado: Aceptable: Calificación Mayor al 85 % Moderadamente Aceptable: Calificación entre 61% y el 85% Crítico: Calificación menor al 60%.

- **Desarrollo por Competencia**

(Número de servidores de carrera administrativa y provisionales que obtienen una calificación de "2" o "1" en todos los compromisos en la evaluación del desempeño anual / Número total de servidores de carrera administrativa y provisionales evaluados en el mismo período anual) * 100.

8.3. FURAG II (FORMATO UNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTION)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Los resultados obtenidos permitirán la formulación de acciones de mejoramiento.