



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
MUNICIPIO DE ALBANIA
INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE
NIT: 900.221.828 – 4



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

INSTITUTO MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE ALBANIA – LA
GUAJIRA

ALBANIA 2024



Calle 2 No. 4-13 (Albania – La Guajira)

7775377



3126786983

instrans@albania-laguajira.gov.co





1. INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

La planeación del talento humano se concibe como un proceso a largo plazo en torno a valores públicos y competencias, que genere capacidades para crear una ventaja competitiva al Instituto Municipal de Transito y Transporte de Albania - INTRANS.

La Gestión Estratégica del Talento Humano debe simplificar los procesos, ayudar a gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el bienestar del servidor público, en el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación¹.

El INTRANS adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para el periodo 2024, como una política orientadora y facilitadora para la ejecución de tres (3) grandes ejes así:

1. Planeación del Talento Humano
2. Gestión del Desempeño y Desarrollo
3. Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

Estos tres grandes ejes, bajo el objetivo estratégico de fortalecer el compromiso individual e institucional con la cultura del logro, buscan reafirmar el compromiso de esta Entidad, en cuanto a mejorar los procesos donde esté involucrado el Talento Humano.

El Plan Estratégico busca el desarrollo del Talento Humano y traza las directrices educativas y de bienestar laboral y formula los programas a desarrollar durante el periodo 2024, en lo relacionado con el proceso de formación integral que debe brindarse a los servidores públicos de El INTRANS.



Así mismo formula las actividades que se llevará a cabo a través de la Dirección de Capital Humano, el cual será divulgado a través de la inducción y reinducción, correo electrónico, entre otros, el cual permitirá efectuar un seguimiento a cada uno

¹ Guía de gestión estratégica el talento humano, para el sector público colombiano, octubre de 2017, Departamento Administrativo de la Función Pública



de los programas establecidos, dentro de los 3 ejes estructurados.

2. OBJETIVO

Desarrollar estrategias que permitan contribuir al mejoramiento de las competencias del Talento Humano de El INTRANS, su bienestar y calidad de vida el objetivo principal de la formulación del presente Plan es establecer claramente las políticas y directrices que orientan, desarrollan y evalúan la Gestión del Talento Humano adscrito a la Entidad, determinando las actividades que pretenden desarrollarse contribuyendo con el mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos y calidad de vida del servidor, en concordancia con la planeación estratégica de la misma, garantizando en todo momento la articulación con el Plan de Gestión y el Plan de Desarrollo Institucional

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▯ Mejorar la calidad de vida de los servidores de El INTRANS a través del desarrollo y ejecución del plan de bienestar social e incentivos.
- ▯ Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- ▯ Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ▯ Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de El INTRANS.
- ▯ Brindar los elementos necesarios para la evaluación del desempeño laboral de los servidores de El INTRANS en carrera administrativa.
- ▯ Administrar el ingreso, permanencia y retiro de los servidores de El INTRANS, a través del plan de vacantes, manuales de funciones y estructura de planta de personal.

4. MARCO CONCEPTUAL

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH requiere la alineación de las prácticas del talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la Entidad, de esta manera se han posicionado las áreas de gestión humana con un rol estratégico en el desempeño de la organización, requiriendo el apoyo y compromiso de la alta dirección.²

Con base en lo anterior, la Planeación Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002, pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión², visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de:

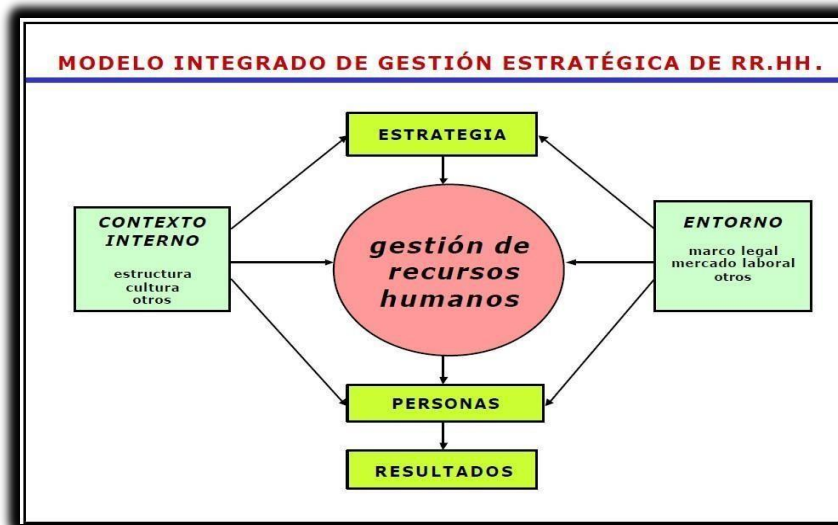


Figura 1 ³. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11) ⁱ

² Manual operativo MIPG, página 20, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2017.

³ La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional



³ Figura 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos.
Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002
pág. 15)

4.1 METODOLOGÍA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022.

Para el diseño del Plan Estratégico del Talento Humano 2024, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan de acción, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia; así como la normatividad relacionada con la Gestión Pública.

Para el proceso de implementación de la estrategia, se definieron las metas y objetivos que deben ser cumplidos, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado; adicionalmente, y con el fin de hacer seguimiento y control, se establecieron los indicadores, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

³La figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

El Plan Estratégico del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de El INTRANS, dentro del cual se desarrollan los planes de:

- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos

De acuerdo con la metodología propuesta, este ejercicio de planeación requiere de un sistema de medición que permita a la alta dirección determinar la gestión del talento humano para el logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico.

5. MARCO LEGAL

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004 ⁴, señala que las Unidades de Personal deben elaborar Planes Estratégicos de Recursos Humanos.

De igual forma la Ley 489 de 1985 ⁵, establece los fundamentos del sistema de desarrollo administrativo, las cuales son formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre ellos el de Programas de mejoramiento continuo de las entidades en las áreas de gestión, en particular en las de recursos humanos, financieros, materiales, físicos y tecnológicos, así como el desempeño de las funciones de planeación, organización, dirección y control, evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo.

El Decreto 2482 de 2012, “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, señala en su artículo 3º literal c) dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo, la política de Gestión del Talento Humano, la cual señala:

⁴ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

⁵ “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.

“Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

6. MISIÓN

El INTRANS Municipal de Maicao promueve la prosperidad colectiva, garantizando la participación ciudadana, la convivencia y la transparencia, mejorando las condiciones de productividad y competitividad para el desarrollo económico y social de la ciudad, con criterios de inclusión social, sostenibilidad ambiental y calidad de bienes y servicios públicos.

7. VISIÓN

En 2024 El INTRANS Municipal de Maicao será una personería con mayor desarrollo humano integral y participativo, líder en la integración hacia vínculos de progreso, con altos niveles de calidad de vida, desarrollo turístico, agrario, confecciones y modelo asociativo, orientado hacia la competitividad, la sostenibilidad y el aprovechamiento de los diversos recursos del entorno.

8. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Con el fin de avanzar hacia una gestión pública más efectiva con una administración pública transformadora y al servicio del ciudadano con enfoque étnico diferencial, se establecen los siguientes objetivos y estrategias:

Objetivo 1: Evaluar la arquitectura institucional del Gobierno con el fin de redefinir misiones, roles y competencias que permitan el funcionamiento eficiente de El INTRANS en los diferentes niveles del Gobierno.

- Con el fin de redefinir misiones, roles y competencias que permitan el funcionamiento eficiente del Personería en los diferentes niveles de gobierno y con capacidad de dar respuesta a las realidades territoriales.

- La transformación de la administración pública en El INTRANS se concentrará en la redefinición de El INTRANS como agente dinamizador de la economía y el desarrollo social del territorio y sus comunidades.
- Esto requerirá de innovación institucional y el crecimiento económico y social, de un entorno favorable, basado en la existencia de un Estado Simple, pero eficiente y productivo y orientado hacia la solución de los verdaderos problemas de El INTRANS.
- Se desarrollará un proceso de revisión y ajuste de la estructura y funciones existente; este esfuerzo se considera un pilar fundamental de las acciones de la administración: tener una entidad con una misión clara, como respuesta a los grandes problemas y retos del territorio y de la sociedad de El INTRANS, y a las necesidades actuales de la ciudadanía.
- En la actualidad existen algunas duplicidades y excesos de trámites que afectan la productividad y la competitividad de El INTRANS, por lo que se requiere la adopción de una estrategia que promueva sinergias internas para aumentar su eficiencia y mejorar la atención al ciudadano. Es posible ahorrar trámites innecesarios en el desempeño de las funciones esenciales del Personería, de modo que esto conlleve ahorros, así como la atención de buena parte de estas demandas y solicitudes de los ciudadanos por las vías digital y automática.
- Así mismo, promoverá la innovación pública, la implementación de las mejores prácticas, el fortalecimiento de los incentivos al empleo público y el desarrollo de las acciones que permitan la evolución y transformación de la administración pública.

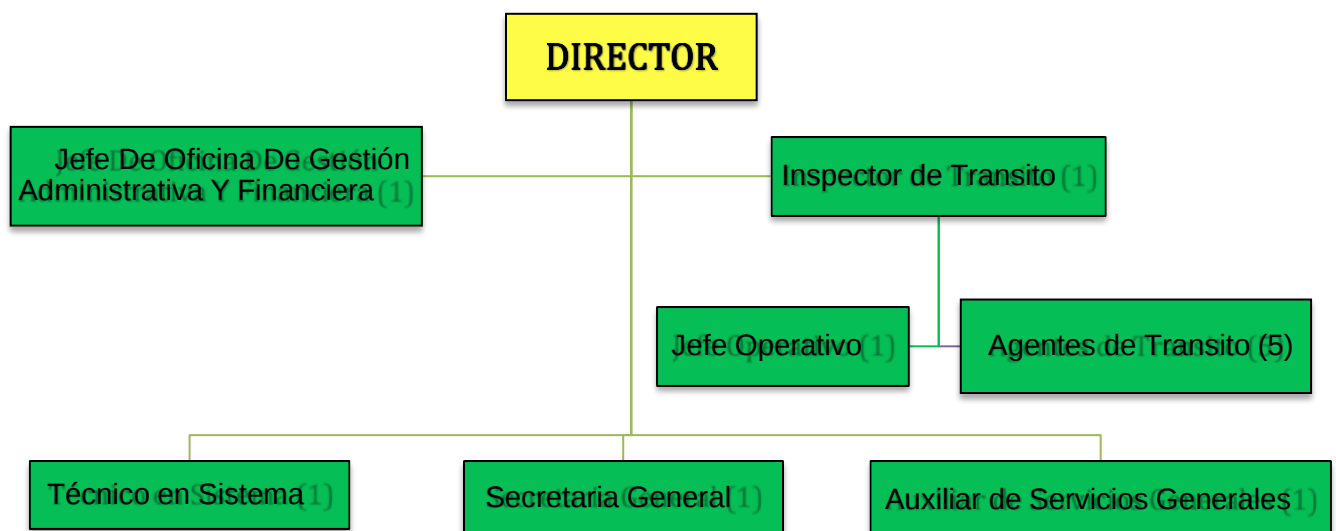
Objetivo 2: Mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de El INTRANS

- Coordinación intra e intersectorial. Para mejorar la eficiencia y productividad en la gestión pública, es necesario avanzar en la evaluación institucional dentro de cada sector, con el fin de identificar los cuellos de botella que impiden una mayor sinergia intra e intersectorial, para ello las diferentes instancias del personería debe estar en capacidad de articular con todos los sectores sociales y organizaciones indígenas para el logro de los objetivos y la misión del personería, de igual forma, tener capacidad para articularse con el departamento, los personerías circunvenidos, la nación y el sector privado, en dinámicas que permitan construir un mejor futuro para todos.

Objetivo 3: Elevar el nivel de profesionalización de El INTRANS y fortalecer la excelencia en el ingreso al empleo público.

- Desarrollo integral de los servidores públicos. Para elevar el nivel de profesionalización del Personería (que no se refiere a la obtención de un título profesional, sino a ser profesionales en el desarrollo de las funciones y competencias), se requiere contar con servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos, que incorporen los principios de eficacia y eficiencia, se sientan orgullosos de pertenecer a la administración pública y estén orientados a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el logro de resultados. Para ello se requiere:
 - Coordinar el acceso al servicio mediante el mérito a través de procesos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)
 - Actualizar y ajustar las competencias laborales alineadas con la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano.
 - Desarrollar programas para mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que fomenten su desarrollo personal y profesional a través de planes de bienestar para los servidores públicos que puede implicar estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otros que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión, y que, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.
 - Mediante concursos, garantizar la movilidad y el ascenso dentro del empleo público, así como el desarrollo de competencias o de reconocimiento por buen desempeño.
 - Fortalecer los valores de integridad y liderazgo para los servidores públicos.

9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Sistema de Gestión de Calidad. La Entidad cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad desarrollado en los términos de la Ley 872 de 2003 y de las demás normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen.

El direccionamiento y coordinación del sistema de gestión calidad es ejercido por El Director Municipal directamente como máxima instancia de decisión administrativa, además debido a lo reducida de la planta de personal.

Control Interno. El control interno de las dependencias del nivel central y de las entidades descentralizadas es ejercido en los términos de los Artículos 209 y 269 de la Constitución Política, las Leyes 87 de 1993, 489 de 1998, 1474 de 2011, y el Decreto Ley 019 de 2012 y las demás normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

El direccionamiento y coordinación del control interno es ejercido por El INTRANS Municipal.

La aplicación de los métodos y procedimientos para ejercer el control interno, al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del mismo, también será responsabilidad de la alta dirección de cada una de las distintas dependencias centrales y de las dependencias internas de las entidades descentralizadas.

La evaluación independiente del sistema de control interno será responsabilidad de la Oficina de Control Interno Institucional.

De igual manera el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión, lleva inmerso el “Componente de Talento Humano”.

Este Componente lo conforman dos elementos:

1. Acuerdos, compromisos y Protocolos Éticos.
2. Desarrollo del Talento Humano

Este segundo elemento establece como productos mínimos los siguientes:

- ✓ Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- ✓ Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- ✓ Programa de Inducción y Reinducción.

- ✓ Programa de Bienestar.
- ✓ Plan de Incentivos.
- ✓ Sistema de Evaluación del Desempeño.

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 20156, señala que las entidades, deberán efectuar los siguientes programas:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- ✓ Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos

10. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Nivel Directivo:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Director	Directivo	050	01	Uno (1)
TOTAL CARGOS				uno (1)

Nivel Profesional

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Profesional universitario	Profesional	219	02	Uno (1)
TOTAL CARGOS				Uno (2)

Nivel Técnico

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Inspector de Tránsito y Transporte	Técnico	312	03	Uno (1)
Técnico Administrativo	Técnico	367	02	Uno (1)
Técnico Operativo	Técnico	339	02	Uno (1)
Agente de Transito	Técnico	340	03	Dos (2)
TOTAL CARGOS				Cinco (5)

Nivel Asistencial

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	01	Uno (1)
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	01	Uno (1)
TOTAL CARGOS				Dos (2)

11. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es el instrumento a través del cual se identifica la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de El INTRANS Municipal de Maicao.

El plan se sustenta en una política enfocada en ofrecer y crear un balance entre la compensación, la seguridad en el empleo y la motivación del servidor público. La compensación incluye el salario tanto monetario como emocional. La seguridad en el empleo hace referencia a la promoción de la carrera administrativa. Y la motivación al servicio público abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos.

De esta forma, desde la formulación del Plan Estratégico de la entidad, cuyo objetivo: “Fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva con un recurso humano comprometido”, se identifica el recurso humano como fundamental para el logro de los objetivos propuestos.

Desde ese contexto, los planes de acción en materia de talento humano se relacionan con tres fases fundamentalmente: **I. Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción. **II. Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Evaluación del Desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de Vacantes y Previsión de Empleos, Teletrabajo, entre otras; y **III. Retiro:** situación generada por las causales expresamente señaladas en la Ley.

Este Plan contempla los siguientes documentos:

- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan Institucional de Capacitación - PIC
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos

11.1 MISIÓN DE TALENTO HUMANO

Diseñar, implementar y evaluar las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del Capital Humano en la Entidad, contribuyendo al desarrollo de los servidores públicos, adecuados ambientes de trabajo y mejora continua en la atención de los usuarios, articulado con el Plan Estratégico.

11.2 VISIÓN DE TALENTO HUMANO

En el año 2024 El INTRANS Municipal de ALBANIA, será reconocida a nivel Municipal por ser líder en la gestión y desarrollo personal y profesional del talento humano y en la atención oportuna y eficiente a los usuarios.

11.3 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Mediante el proceso de Talento Humano y acorde con el Plan de Desarrollo Municipal, El INTRANS Municipal busca alcanzar los objetivos organizacionales, con las estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional. Así mismo crear un ambiente laboral productivo, basado en un proceso cuidadoso desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional.

11.4 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como fin estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de El INTRANS, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio.

Así mismo, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles, número de cargos que deban ser objeto de provisión y la gestión del cambio con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualizará mensualmente.

11.5 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral. Este Plan se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos.

11.6 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el marco de la Educación Laboral y la Gestión del Conocimiento, El INTRANS Municipal, con base en el Decreto 2539 de 2005 sustituido por el Art. 1 del Decreto Nacional 815 del 08 de mayo de 2018, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), promueve en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales.

El proceso de formación del servidor público es corresponsabilidad de la Dirección de Capital Humano y las áreas funcionales por cuanto, conjuntamente definen ¿Qué se enseña? ¿Cómo se enseña?

En El INTRANS Municipal se reconoce el puesto de trabajo, la relación, jefe subalterno y la relación entre pares, como un espacio de formación – capacitación en los saberes propios del cargo para la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Con base en estrategias de Aprendizaje Colaborativo, conversatorios, seminarios y talleres de carácter interno y externo entre otros, promueve el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Funcionales y las Competencias Comportamentales.

11.7 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SSGSST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo por medio de este documento que tiene como propósito involucrar a los funcionarios en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; para su efecto se debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST; este sistema se caracteriza por su capacidad de adaptarse al propósito y características de la entidad y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con la actividad desarrollada siendo compatible con el Sistema Integrado de Gestión.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 se ejecuta el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo dando continuidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo los requisitos establecidos en la legislación y las normas técnicas vigentes.

11.8 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de El INTRANS Municipal de ALBANIA, nace en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

A partir del análisis de la planta de personal tanto global como temporal y un diagnóstico de necesidades se establecen acciones para la previsión del recurso humano para la Entidad, y surge como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos presupuestales para ello

11.9 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 lo integran, a los cuales se les hará la medición trimestral de cumplimiento a través del Plan Operativo Anual (POA) y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

11.10 REGISTRO

Durante la ejecución de las diferentes actividades desarrolladas se dejarán los siguientes registros:

Registro de asistencia: Control de reuniones, se diligenciará por los asistentes a las actividades, el mismo debe ser registrado en una base de datos de participación, que permita llevar el índice de participación y cubrimiento de los planes.

Registro de evaluación: Evaluación de la actividad: Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se aplicará finalizada la actividad con el propósito de conocer la percepción de los servidores que participan en las actividades. En caso de no poderse aplicar a todos los asistentes, se tomará una muestra del 10% de los participantes para la evaluación.

12. ANEXOS

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Bienestar e Incentivos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Plan de Previsión de Recursos Humanos