



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



# Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 Instituto Municipal de Transito y Transporte del Municipio de Albania – La Guajira

Enero de 2024



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

7775377



3126786983

[intrans@albania-laquajira.gov.co](mailto:intrans@albania-laquajira.gov.co)



VIGILADO  
SuperTransporte



## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 de la 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.”, se estableció que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en donde se incluya el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Así mismo, la entidad deberá mantener actualizada la planta personal necesaria para el cumplimiento de las funciones

De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.



## CONTENIDO

1. OBJETIVO
2. METODOLOGIA
3. POLÍTICA MIPG
4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL
  - 4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL
  - 4.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL
5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA





## 1. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Instituto Municipal de Transito y Transporte Municipal de Albania – La Guajira - INTRANS.

El INTRANS adoptó la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Además, el proceso de formalización se orienta, entre otros, a la formalización de personal Contratada por prestación de servicios por medio de plantas temporales, por lo tanto, las necesidades de personal se centren esencialmente en la provisión de los empleos que se encuentran vacantes. Sin embargo, es procedente tener en cuenta que, frente a los empleos vacantes, es indispensable realizar un análisis dirigido a establecer si corresponden a los empleos que requiere la entidad.

## 2. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del INTRANS para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2023, estableciendo el



número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

### 3. POLÍTICA MIPG

El INTRANS adoptó la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

### 4. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

#### 4.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

El INTRANS, realizó los estudios para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa cuyo resultado se tradujo en un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior, se logró para el 2024 la aprobación de un presupuesto de SEISCIENTOS VEINTICUATRO MILLONES DE PESOS (\$624.000.000).

#### 4.2 ANALISIS DE PLANTA ACTUAL



La planta de personal aprobada para la INTRANS de Albania está conformada por 9 funcionarios, 1 directivo, 1 profesional, 5 cargos del nivel técnico y 2 del nivel asistencial.

Los anteriores empleos se clasifican:

#### 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 (1)          |

#### 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 |
|-------------------------|-------|--------|-------|------------------|
|-------------------------|-------|--------|-------|------------------|



| EMPLEO                          |             |     |    | CARGOS  |
|---------------------------------|-------------|-----|----|---------|
| Secretaria Ejecutiva            | Asistencial | 425 | 01 | Uno (1) |
| Auxiliar de Servicios Generales | Asistencial | 470 | 01 | Uno (1) |
| TOTAL CARGOS                    |             |     |    | Dos (2) |

## 5. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará el Intrans atendiendo lo dispuesto en la circular conjunta N° 100 – 005 – 2022, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio.

### • ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal para esta vigencia. El Intrans asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2024.

| TIPO DE EMPLEO | VALOR        |
|----------------|--------------|
| PLANTA         | \$XXXXXXXXX  |
| TOTAL          | \$XXXXXXXXXX |

**ojo**  
**AQUÍ VA EL VALOR QUE SE GASTA LA PLANTA DE PERSONAL NOMINALMENTE**