



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 2025
INSTITUTO MUNICIPAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE
DEL MUNICIPIO DE ALBANIA – LA GUAJIRA***

HASSLER DANIEL QUINTANA DIAZ
Director

Enero de 2025



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



7775377



3126786983



intrans@albania-laquajira.gov.co





Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	2
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo General	5
Diseñar e implementar estrategias integrales para la gestión del talento humano en el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS –, que contribuyan al fortalecimiento institucional, al desarrollo de competencias laborales y al bienestar de los servidores públicos, garantizando una administración eficiente, transparente y orientada al mejoramiento continuo del servicio.	
2.2 Objetivos Específicos.....	5
3. MARCO CONCEPTUAL	6
4. MARCO NORMATIVO	7
El presente Plan Estratégico de Talento Humano se enmarca en la legislación colombiana vigente que regula la función pública, el empleo público y la administración del talento humano en las entidades del Estado. Entre las normas más relevantes se destacan:	
4.1 Normas constitucionales y legales	7
4.2 Normas reglamentarias.....	7
4.3 Modelos y políticas institucionales	8
5. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO	8
cobertura adecuada de empleos, y garantizar el cumplimiento del servicio público con calidad y oportunidad.....	
5.1 Composición actual de la planta	9
5.2 Principales observaciones	9
5.3 Necesidades identificadas	10
6. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL CICLO DE VIDA LABORAL.....	10
6.1 Ingreso.....	10
6.2 Permanencia	11



6.3 Retiro	11
7. PROGRAMAS Y PLANES VINCULADOS.....	12
7.1 Plan Anual de Vacantes (PAV)	12
7.2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)	12
7.3 Plan de Bienestar e Incentivos	13
7.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	13
7.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos	13
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
Indicadores sugeridos:	14
9. CONCLUSIONES	14



1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS –, consciente de la importancia de contar con un equipo humano comprometido, competente y motivado, adopta el presente **Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2025** como una herramienta clave para fortalecer la gestión institucional, mejorar la calidad del servicio y consolidar una cultura organizacional basada en el mérito, la transparencia y la mejora continua.

Este plan responde a lo dispuesto en la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1083 de 2015** y demás normas que regulan la administración pública, y se encuentra alineado con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, específicamente en el eje de **Gestión Estratégica del Talento Humano**. Además, articula los componentes del ciclo de vida laboral: ingreso, permanencia y retiro.

A través de este instrumento, el INSTRANS establece lineamientos, objetivos, programas y acciones concretas orientadas a garantizar una planeación adecuada de su planta de personal, el fortalecimiento de las competencias laborales, la mejora del clima organizacional, el bienestar del servidor público y la sostenibilidad administrativa de la entidad.

Este documento es el resultado de un ejercicio de planificación estratégica, realista y flexible, construido con base en las capacidades actuales del INSTRANS, las necesidades detectadas y el contexto territorial. Su implementación busca asegurar que el talento humano no solo cumpla con los requisitos normativos, sino que sea un verdadero motor de desarrollo institucional y de servicio a la comunidad.



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias integrales para la gestión del talento humano en el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS –, que contribuyan al fortalecimiento institucional, al desarrollo de competencias laborales y al bienestar de los servidores públicos, garantizando una administración eficiente, transparente y orientada al mejoramiento continuo del servicio.

2.2 Objetivos Específicos

- **Planear de manera estratégica** el ingreso, permanencia y retiro del talento humano en función de las necesidades institucionales.
- **Promover el desarrollo de competencias laborales** mediante planes de capacitación técnica, normativa y transversal.
- **Fortalecer el bienestar, la salud y la motivación del personal** a través de programas que contribuyan a la calidad de vida laboral.
- **Asegurar la provisión oportuna de vacantes** mediante mecanismos legales que garanticen el mérito y la igualdad de oportunidades.
- **Fomentar la cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y el servicio público.**
- **Implementar procesos de evaluación y seguimiento** que permitan medir el impacto de las estrategias aplicadas en la gestión del talento humano.





3. MARCO CONCEPTUAL

El **Plan Estratégico de Talento Humano** es un instrumento de planeación institucional que permite organizar, orientar y articular las acciones relacionadas con la administración del personal, con el fin de garantizar que el talento humano contribuya al cumplimiento de los objetivos misionales, estratégicos y operativos de la entidad.

En el contexto del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS –, este plan busca consolidar una gestión integral del recurso humano basada en el **ciclo de vida laboral**, que comprende los procesos de **ingreso, permanencia y retiro**, con enfoque en competencias, transparencia, bienestar y resultados.

La **gestión del talento humano** es entendida como el conjunto de políticas, estrategias y prácticas que permiten atraer, desarrollar, motivar, retener y renovar al personal, alineándolo con los valores institucionales y las metas del Plan de Desarrollo Municipal.

Este enfoque reconoce que los servidores públicos no son únicamente ejecutores de tareas, sino agentes estratégicos del cambio institucional, por lo que su desarrollo personal y profesional debe ser impulsado mediante programas estructurados de capacitación, bienestar, reconocimiento, evaluación del desempeño y participación.

La formulación y ejecución de este plan se articula directamente con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, que establece la gestión del talento humano como uno de sus ejes principales, y lo vincula a la mejora continua de la gestión pública y la generación de valor para la ciudadanía.



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



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co





4. MARCO NORMATIVO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se enmarca en la legislación colombiana vigente que regula la función pública, el empleo público y la administración del talento humano en las entidades del Estado. Entre las normas más relevantes se destacan:

4.1 Normas constitucionales y legales

- **Constitución Política de Colombia** (Artículos 123, 209 y 210): Establece la función pública como una actividad al servicio del interés general, regida por principios de eficiencia, moralidad, responsabilidad, imparcialidad y legalidad.
- **Ley 909 de 2004**: Regula la gestión del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Establece la responsabilidad de las entidades en la formulación de planes de capacitación, bienestar y estímulos.
- **Ley 489 de 1998**: Define la estructura y funcionamiento de la administración pública, promoviendo la modernización institucional y la responsabilidad en la gestión de los recursos humanos.

4.2 Normas reglamentarias

- **Decreto 1083 de 2015** (compilatorio del sector Función Pública): Regula los procesos relacionados con el ingreso, permanencia y retiro de servidores públicos, así como la provisión de empleos y la evaluación del desempeño.
- **Decreto 648 de 2017**: Establece lineamientos para la publicación del Plan Anual de Vacantes y la gestión de la planta de personal.
- **Decreto 612 de 2018**: Refuerza la articulación entre la planificación institucional y la gestión del talento humano como parte del MIPG.





- **Decreto 1072 de 2015 (SG-SST):** Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, obligatorio para todas las entidades públicas.

4.3 Modelos y políticas institucionales

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Marco de gestión pública que articula la planeación institucional con la gestión estratégica del talento humano, a través de políticas como:
 - ❖ Gestión del conocimiento y la innovación.
 - ❖ Talento humano.
 - ❖ Participación ciudadana.
 - ❖ Control interno.
- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (DAFP):** Documento guía que establece orientaciones para atraer, desarrollar y mantener un recurso humano competente y comprometido con la mejora del servicio público.

Este marco normativo garantiza que las acciones contenidas en el plan se desarrollen en cumplimiento de la ley, bajo los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad.

5. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – cuenta con una planta de personal compuesta por **nueve (9) empleos**, distribuidos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. Esta estructura, aunque ajustada al tamaño institucional, enfrenta retos relacionados con la optimización de recursos, la carga operativa y la necesidad de fortalecer competencias clave.



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



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co





cobertura adecuada de empleos, y garantizar el cumplimiento del servicio público con calidad y oportunidad.

5.1 Composición actual de la planta

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD DE EMPLEOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES
Directivo	1	1	0
Profesional	1	0	1
Técnico	5	3	2
Asistencial	2	2	0
Total	9	6	3

5.2 Principales observaciones

- **Altos niveles de responsabilidad concentrados en pocos funcionarios**, especialmente en cargos técnicos y administrativos, lo cual puede afectar la eficiencia y el bienestar laboral.
- **Tres vacantes identificadas** (una profesional y dos técnicas), cuya provisión es prioritaria para mantener la operatividad de la entidad.
- **Ausencia de un área formal de talento humano**, por lo que la gestión del personal recae directamente en el Director del INSTRANS.
- **Necesidad de fortalecer la capacitación** en temas técnicos, normativos y de atención al ciudadano.
- Se requiere mejorar los procesos de **inducción, reinducción, evaluación del desempeño** y gestión del conocimiento.



5.3 Necesidades identificadas

- Diseñar un sistema funcional de **gestión del talento humano adaptado al tamaño y contexto del INSTRANS.**
- Implementar **programas estructurados de capacitación, bienestar y salud ocupacional.**
- Fortalecer el seguimiento a indicadores de desempeño institucional relacionados con el personal.
- Promover una **cultura organizacional basada en el compromiso, el trabajo en equipo y el servicio público.**

Este diagnóstico constituye la base para la formulación de las estrategias contenidas en este plan, priorizando acciones realistas y sostenibles para el fortalecimiento del talento humano del INSTRANS.

6. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL CICLO DE VIDA LABORAL

El INSTRANS orienta su gestión del talento humano bajo el enfoque del **ciclo de vida laboral**, lo que permite organizar de manera integral las acciones relacionadas con el ingreso, permanencia y retiro de sus servidores públicos, garantizando condiciones de legalidad, desarrollo y bienestar.

6.1 Ingreso

Acciones orientadas a garantizar procesos de selección transparentes, meritocráticos y adaptados a la estructura institucional:

- Identificación y publicación oportuna de vacantes en el **Plan Anual de Vacantes.**
- Aplicación de procesos de **provisión por concurso, encargo o provisionalidad**, según el tipo de empleo.





- Ejecución de programas de **inducción y reinducción**, que permitan a los funcionarios conocer la misión, funciones y políticas institucionales.
- Verificación del cumplimiento de requisitos para ingreso o nombramiento, conforme a la ley.

6.2 Permanencia

Estrategias dirigidas al desarrollo de capacidades, motivación y bienestar de los servidores públicos en ejercicio de sus funciones:

- Implementación del **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** para fortalecer competencias laborales.
- Ejecución del **Plan de Bienestar e Incentivos**, enfocado en salud física, emocional, recreación y motivación del personal.
- Adopción del **Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral**, con enfoque formativo y de mejora.
- Fortalecimiento del **clima organizacional** mediante actividades de integración, diálogo y reconocimiento.
- Promoción del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

6.3 Retiro

Acciones para la gestión oportuna y digna del retiro laboral, garantizando continuidad del servicio y respeto a la trayectoria del servidor:

- Proyecciones de retiro por edad de pensión, jubilación o causas administrativas.
- Acompañamiento en procesos de **retiro voluntario o forzoso**, con el debido soporte institucional.
- Mantenimiento actualizado del registro en el **SIGEP** y archivo de hojas de vida.





- Generación de reportes periódicos para prever vacantes y planear la sucesión institucional.

7. PROGRAMAS Y PLANES VINCULADOS

La implementación del presente Plan Estratégico de Talento Humano se complementa con una serie de **planes temáticos obligatorios** definidos por la normatividad colombiana. Estos documentos operativizan las acciones específicas en materia de empleo público, desarrollo, bienestar y seguridad laboral.

A continuación, se describen los principales planes vinculados al PETH 2025:

7.1 Plan Anual de Vacantes (PAV)

Instrumento obligatorio según el Decreto 1083 de 2015, que identifica los empleos vacantes en la planta de personal y establece las formas de provisión permitidas. En 2025, el INSTRANS presenta tres vacantes (una profesional y dos técnicas), cuya provisión será prioritaria.

7.2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Documento que organiza las actividades de formación y desarrollo de competencias laborales. En 2025, el INSTRANS enfocará su PIC en:

- Legislación de tránsito y transporte.
- Atención al ciudadano.
- Normatividad institucional.
- Manejo de herramientas tecnológicas.
- Ética pública y servicio.





7.3 Plan de Bienestar e Incentivos

Plan que busca mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios, fortalecer el sentido de pertenencia y fomentar el equilibrio entre vida personal y laboral. Incluye:

- Actividades recreativas e integradoras.
- Jornadas de salud y autocuidado.
- Reconocimiento institucional.
- Apoyo psicosocial (cuando se cuente con recurso).

7.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Implementación progresiva de acciones de prevención de riesgos laborales, conforme al Decreto 1072 de 2015. Aunque el INSTRANS es una entidad pequeña, se priorizan acciones como:

- Entrega de elementos de protección personal.
- Evaluación periódica del entorno laboral.
- Capacitación básica en primeros auxilios y autocuidado.

7.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Permite anticipar necesidades futuras de personal, especialmente por retiro forzoso o jubilación. Se articula con el Plan Anual de Vacantes y sirve como base para la planificación institucional y presupuestal.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 estará a cargo del **Director del INSTRANS**, quien verificará el cumplimiento de las acciones previstas en los distintos planes temáticos.



- Se realizará una **revisión bimestral**, documentando los avances y ajustando lo necesario.
- Al finalizar el año, se elaborará un **informe de evaluación** con los resultados, logros y aspectos por mejorar.

Indicadores sugeridos:

- **% de actividades de capacitación ejecutadas**
- **% de acciones de bienestar realizadas**
- **% de vacantes provistas**
- **Participación de funcionarios en actividades**

Este seguimiento permitirá tomar decisiones oportunas y fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.

9. CONCLUSIONES

El *Plan Estratégico de Talento Humano 2025* del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – representa una herramienta fundamental para fortalecer la gestión institucional a través de un enfoque ordenado, realista y adaptado a las capacidades de la entidad.

A partir del diagnóstico y la definición de lineamientos estratégicos, este plan permite atender integralmente el ciclo de vida laboral del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, alineando los esfuerzos con las normas vigentes y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Aunque el INSTRANS cuenta con una planta pequeña y sin una oficina específica de talento humano, el compromiso de su Dirección con la legalidad, el mérito y la eficiencia, garantiza la posibilidad de avanzar hacia una cultura organizacional sólida, ética y enfocada en el servicio a la ciudadanía.



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



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co





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



Este documento sienta las bases para una mejora progresiva y continua en la administración del talento humano, asegurando que cada acción contribuya al logro de los fines institucionales y al desarrollo territorial.



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



7775377



3126786983



intrans@albania-laquajira.gov.co

