



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
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
2.2 Objetivos Específicos.....	5
3. Metodología.....	6
3.1 Análisis de planta de personal	6
3.2 Identificación de necesidades de personal.....	6
3.3 Estimación financiera y sostenibilidad	7
4. Marco Normativo.....	7
4.1 Constitución Política de Colombia.....	7
4.2 Ley 909 de 2004	8
4.3 Decreto 1083 de 2015 (Compilatorio del Sector Función Pública)	8
4.4 Decreto 648 de 2017	8
4.5 Circular Conjunta No. 100-005 de 2022 – DAFP y Función Pública	8
4.6 Ley 819 de 2003	9
4.7 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	9
5. Análisis de Necesidades de Personal.....	9
5.1 Diagnóstico institucional.....	9
5.2 Identificación de necesidades	10
5.3 Orientación de la provisión	11
6. Análisis de la Planta de Personal Actual.....	11
6.2 Observaciones generales	13
7. Racionalización de la Planta de Personal.....	13
7.1 Enfoque estratégico.....	13



7.2 Acciones proyectadas para 2025	14
7.3 Principios orientadores.....	15
8. Estimación de Costos y Financiación.....	15



1. Introducción

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte del Municipio de Albania – INSTRANS –, en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 648 de 2017), presenta su **Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025**, como una herramienta estratégica de planeación que permite anticipar de forma técnica, cuantitativa y cualitativa las necesidades de personal requeridas para el cumplimiento de su misión institucional.

Este plan tiene como finalidad analizar la planta actual de personal, identificar vacantes, definir estrategias de provisión de empleos, proyectar el talento humano requerido en función de los objetivos institucionales y asegurar su financiación en el marco del presupuesto aprobado para la vigencia. A su vez, sirve como soporte técnico para fortalecer la transparencia, la eficiencia administrativa y la toma de decisiones fundamentadas en criterios de mérito, legalidad y sostenibilidad fiscal.

El documento se estructura con base en lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), integrando componentes de racionalización, desarrollo del talento humano, optimización de recursos y articulación con otras herramientas de gestión como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

De esta manera, el INSTRANS reafirma su compromiso con una gerencia pública moderna, ética y orientada a resultados, que promueve el desarrollo de las capacidades institucionales a través de la adecuada gestión del recurso humano.



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



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co





2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Diseñar una estrategia técnica, administrativa y presupuestal que permita al Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – anticipar, planear y gestionar eficientemente las necesidades de personal para la vigencia 2025, asegurando la disponibilidad de talento humano competente, en función de los objetivos institucionales, la normativa vigente y la sostenibilidad financiera.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar y proyectar los empleos requeridos para el adecuado cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad.
- Analizar la planta de personal vigente en términos de composición, cobertura y estructura organizacional.
- Establecer mecanismos para la provisión de empleos vacantes, en cumplimiento del principio de mérito y legalidad.
- Determinar los perfiles y competencias necesarias para los nuevos requerimientos institucionales.
- Estimar los costos de personal asociados a la planta y garantizar su financiación con base en el presupuesto aprobado.
- Integrar este plan con otros instrumentos de gestión del talento humano como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Anual de Vacantes.
- Contribuir al fortalecimiento de la eficiencia institucional, la racionalización de la planta y el mejoramiento del servicio público.





3. Metodología

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025 fue elaborado con base en los lineamientos técnicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP –, especialmente aquellos relacionados con la planeación estratégica del talento humano en entidades públicas del orden territorial.

La metodología aplicada comprende tres fases principales:

3.1 Análisis de planta de personal

Se realizó un estudio técnico de la planta de personal vigente a corte de 31 de diciembre de 2024, el cual incluyó:

- Identificación del número total de empleos existentes por nivel jerárquico.
- Verificación del estado de provisión de los empleos (provistos o vacantes).
- Validación de los perfiles ocupacionales frente a las necesidades funcionales reales.
- Revisión de estructuras salariales y ubicación presupuestal.

3.2 Identificación de necesidades de personal

A partir del análisis anterior y en articulación con las metas del Plan de Desarrollo Municipal, se identificaron las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando:

- Nuevas funciones o proyectos institucionales.
- Procesos críticos o con sobrecarga operativa.
- Requerimientos técnicos o normativos derivados de cambios legales.



- Potenciales retiros o desvinculaciones.

3.3 Estimación financiera y sostenibilidad

Se revisaron las proyecciones presupuestales de la entidad para la vigencia 2025, con el fin de:

- Estimar el costo total de personal requerido.
- Identificar fuentes de financiación para asegurar la viabilidad de las provisiones.
- Evaluar posibles escenarios de optimización y racionalización de la planta.

Esta metodología permitió consolidar un documento técnico que soporta la toma de decisiones institucionales en materia de talento humano, alineado con los principios de eficiencia, mérito, transparencia y sostenibilidad fiscal.

4. Marco Normativo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – se fundamenta en el conjunto de normas que regulan la administración del empleo público, la carrera administrativa, el desarrollo del talento humano y la planeación del recurso humano en el Estado colombiano. Entre ellas se destacan:

4.1 Constitución Política de Colombia

- **Artículo 125:** Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado deben ser provistos por concurso de méritos, salvo excepciones legalmente establecidas.





- **Artículo 209:** Determina que la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

4.2 Ley 909 de 2004

- Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Establece en su **artículo 17** la obligación de las entidades públicas de elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, identificando necesidades de personal y su financiación.

4.3 Decreto 1083 de 2015 (Compilatorio del Sector Función Pública)

- En su parte II, desarrolla disposiciones sobre gestión estratégica del talento humano.
- Integra el Plan de Previsión de Recursos Humanos dentro de los instrumentos de planeación obligatorios de las entidades.

4.4 Decreto 648 de 2017

- Modifica el Decreto 1083 de 2015.
- Fortalece la articulación entre el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Bienestar e Incentivos.

4.5 Circular Conjunta No. 100-005 de 2022 – DAFP y Función Pública

- Define orientaciones para la racionalización y estructuración de plantas de personal.
- Establece criterios técnicos para el rediseño institucional y la optimización del talento humano.



4.6 Ley 819 de 2003

- Introduce el marco de responsabilidad fiscal, estableciendo que toda decisión de impacto financiero debe contar con respaldo presupuestal, aplicable a la creación de nuevos empleos públicos.

4.7 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

- Marco de gestión pública que exige a las entidades planear y evaluar el talento humano como recurso estratégico, alineando los planes de personal con los resultados institucionales esperados.

Este marco jurídico proporciona la base normativa sobre la cual se sustenta la planificación técnica, financiera y administrativa del recurso humano en la entidad, asegurando la legalidad, pertinencia y eficacia del presente Plan.

5. Análisis de Necesidades de Personal

La planeación estratégica del talento humano en el INSTRANS requiere partir de un diagnóstico riguroso sobre la situación actual de la planta de personal y su capacidad para responder a los retos operativos, misionales y administrativos de la entidad. Este análisis permite identificar brechas entre la demanda de personal y la disponibilidad efectiva, proyectar la cobertura adecuada de empleos, y garantizar el cumplimiento del servicio público con calidad y oportunidad.

5.1 Diagnóstico institucional

Durante el año 2024 se adelantaron estudios técnicos y administrativos que permitieron identificar las necesidades de fortalecimiento de la capacidad operativa del INSTRANS. Como resultado, se concluyó que



algunas áreas presentan **sobrecarga de funciones**, desactualización de perfiles o vacantes prolongadas que afectan la eficiencia institucional.

Con base en este diagnóstico y en coherencia con el Plan de Desarrollo Municipal, se determinó que es necesario:

- Fortalecer áreas técnicas como inspección, control operativo y atención al ciudadano.
- Mantener y actualizar los perfiles en áreas administrativas y de apoyo.
- Ajustar algunos empleos existentes mediante modificación de funciones o grados.
- Asegurar el relevo generacional en cargos clave, ante posibles retiros por edad.

5.2 Identificación de necesidades

Las necesidades de personal fueron determinadas considerando:

- **Nuevas demandas institucionales** asociadas al crecimiento del parque automotor y al aumento de trámites ciudadanos.
- **Vacantes prolongadas** o no cubiertas durante los últimos periodos.
- **Limitaciones operativas** derivadas de la carga de trabajo actual por servidor.
- **Cambios normativos** que exigen fortalecimiento técnico y jurídico en procesos clave.
- **Resultados de auditorías** que recomendaron ajustes en funciones y perfiles.

Se proyecta que, para 2025, la entidad requerirá:

- Consolidar la provisión de los empleos ya aprobados en la planta vigente.



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



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co





- Estudiar la viabilidad de crear nuevos cargos operativos si la demanda de servicios continúa en ascenso.
- Establecer un plan de reemplazos por posibles desvinculaciones (retiro voluntario, pensión o reubicación).

5.3 Orientación de la provisión

Las vacantes deberán ser cubiertas mediante los siguientes mecanismos:

- **Nombramiento en período de prueba**, para empleos de carrera ya convocados.
- **Encargo o nombramiento provisional**, según las disposiciones legales.
- **Ingreso por concurso**, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), cuando aplique.

La determinación final de la provisión estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, la verificación de requisitos y el cumplimiento de principios constitucionales como el mérito, la equidad y la transparencia.

6. Análisis de la Planta de Personal Actual

La planta de personal del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – representa la estructura organizacional básica sobre la cual se soporta la ejecución de sus funciones misionales, administrativas y de apoyo.

Para la vigencia 2025, se mantiene la estructura aprobada en el periodo anterior, compuesta por **nueve (9) cargos** distribuidos entre los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.



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



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co





6.1 Distribución por niveles jerárquicos

A continuación, se presenta la composición actual de la planta de personal:

Nivel Directivo

Cargo	Código	Grado	N° de Cargos	Estado
Director	050	01	1	Provisto

Nivel Profesional

		Grado	N° de Cargos	Estado
Profesional Universitario	219	02	1	Vacante

Nivel Técnico

Cargo	Código	Grado	N° de Cargos	Estado
Inspector de Tránsito y Transporte	312	03	1	Provisto
Técnico Administrativo	367	02	1	Provisto
Técnico Operativo	339	02	1	Vacante
Agente de Tránsito	340	03	2	1 provisto / 1 vacante

Total nivel técnico: 5 cargos (3 provistos / 2 vacantes)



Nivel Asistencial

Cargo	Código	Grado	N° de Cargos	Estado
Secretaria Ejecutiva	425	01	1	Provisto
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1	provisto

6.2 Observaciones generales

Este análisis técnico permitirá priorizar las estrategias de provisión, racionalización o reestructuración en función del servicio a la ciudadanía y la sostenibilidad fiscal.

7. Racionalización de la Planta de Personal

El proceso de racionalización de la planta de personal del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – tiene como finalidad optimizar el recurso humano disponible, garantizando que los empleos existentes respondan de manera efectiva y oportuna a las necesidades institucionales, a la prestación del servicio y a la sostenibilidad financiera de la entidad.

7.1 Enfoque estratégico

La racionalización no implica necesariamente la reducción de empleos, sino el **ajuste técnico y funcional de la estructura organizacional**, mediante:



- Redefinición de funciones.
- Reasignación de cargas laborales.
- Eliminación o fusión de empleos obsoletos.
- Priorización de perfiles estratégicos.
- Posible creación de nuevos empleos que respondan a necesidades emergentes.

Este enfoque busca un equilibrio entre los principios de **eficiencia, eficacia y calidad del servicio público**, sin exceder los límites presupuestales establecidos.

7.2 Acciones proyectadas para 2025

Con base en el diagnóstico institucional y en coherencia con las recomendaciones de auditorías internas y externas, se propone para la vigencia 2025:

- **Revisión técnica de los perfiles** de empleos en el nivel técnico y asistencial, con énfasis en los roles de apoyo operativo.
- **Estudio de viabilidad** para convertir empleos con funciones dispersas en perfiles unificados con mayor cobertura funcional.
- **Ajuste del Manual de Funciones y Competencias Laborales**, para garantizar que los empleos existentes respondan a las necesidades reales del servicio.
- **Priorización de provisión de empleos operativos** como agentes e inspectores de tránsito, debido al aumento de carga y demanda ciudadana.
- **Evaluación de posibles encargos provisionales**, mientras se desarrollan procesos de selección definitivos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), si aplica.
- **Eliminación de duplicidades funcionales**, si son detectadas en el análisis organizacional.





7.3 Principios orientadores

El proceso de racionalización se desarrollará conforme a los siguientes principios institucionales y normativos:

- **Legalidad:** Todo ajuste deberá estar soportado en norma y aprobado por el órgano competente.
- **Técnica:** Basado en análisis funcional y de cargas laborales reales.
- **Participación:** Las áreas misionales y administrativas serán parte del proceso.
- **Sostenibilidad:** No generará impactos negativos sobre el presupuesto aprobado.

8. Estimación de Costos y Financiación

La estimación de costos del talento humano proyectado para la vigencia 2025 se realizó con base en los valores de la planta de personal actual, el salario básico mensual, las asignaciones adicionales previstas por ley, y los costos asociados a los mecanismos de provisión de empleos (encargos, nombramientos provisionales o por concurso).

Esta proyección permite garantizar la **viabilidad financiera** del Plan de Previsión de Recursos Humanos y su incorporación en el **presupuesto institucional aprobado para la vigencia fiscal 2025**, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 819 de 2003 y el Decreto 1083 de 2015.





8.1 Composición del costo de personal

Nivel	Cantidad de Cargos	Cargos Provistos	Costo Estimado Anual
Directivo	1	1	\$ 75.001.044,00
Profesional	1	0	-
Técnico	5	3	\$110.942.460,00
Asistencial	2	2	\$ 40.667.592,00
Total Planta	9	6	\$226.611.096,00