# PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

**Vigencia 2020**

**GUSTAVO ADOLFO ANGARITA CORTES**

**Director**

**EMPERATRIZ AVILA NORIEGA**

**Profesional Especializado División Administrativa (E)**

## PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el Talento Humano, requerido para el cumplimiento del Plan de gestión de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, con el fin de establecer la disponibilidad del personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, que permitan el cumplimiento de la Gestión Institucional en marco del Plan Estratégico.

**INTRODUCCION**

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina,

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance.
2. Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
3. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
4. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
5. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.
6. **OBJETIVO**

El Talento Humano de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, ha fijado como propósito principal en el marco del Plan de Gestión, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan de acción institucional, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de estos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos de planeación en la administración y gerencia del talento humano con el que podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

1. **ALCANCE**

El Plan de Previsión de Talento Humano, será de aplicación general en toda la planta de personal de la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine este.

1. **NORMATIVIDAD**

Como referente normativo se tiene principalmente las siguientes disposiciones.

* Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas de regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
* Guía DAFP” Lineamiento para la Elaboración de Plan de Vacantes”.
* Ley 489 de 1998, Por lo cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
* Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
* Decreto 2482 de 2012, articulo 3 literal c)
* Ley 1960 de 2019, modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998.

1. **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**
   1. Análisis de la planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual del personal y el diagnostico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con medidas internas (Capacitación, Reubicación del personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia de conocimiento; Análisis de carga laboral.) Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de la planta de persona de las entidades.

Se hace un análisis en el primer semestre a 30 de junio del 2019, adelantando el análisis de la Planta actual. Teniendo en cuenta lo anterior se presenta el análisis de la planta de personal, discriminada por áreas.

**Tabla 1.** Cuadro de cargos en vacancia definitiva ocupados por nombramiento provisionales.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N° Ítem** | **Nombre del Cargo** | **Código** | **Grado** | **N° De Vacantes Definitivas** |
| 1 | Agente de Transito | 340 | 02 | 29 |
| 2 | Auxiliar Administrativo | 407 | 05 | 2 |
| 3 | Auxiliar Administrativo | 407 | 03 | 8 |
| 4 | Auxiliar Administrativo | 480 | 04 | 1 |
| 5 | Inspector de Policía Tránsito | 222 | 03 | 1 |
| 6 | Profesional Universitario | 219 | 01 | 1 |
| 7 | Profesional Universitario | 219 | 02 | 2 |
| 8 | Profesional Especializado | 222 | 03 | 3 |
|  | **TOTAL CARGOS** |  |  | 47 |

**Tabla.3** Cargos actuales de la Inspección de Transito y Transportes de Barrancabermeja año 2020.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGO** | **NIVEL** | **CODIGO** | **GRADO** | **NUMERO DE FUNCIONARIO** |
| Director | Directivo | 050 | 1 | 1 |
| Jefe control Disciplinario | Directivo | 06 | 2 | 1 |
| Asesor | Asesor | 105 | 1 | 1 |
| Almacenista | Profesional | 215 | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | Profesional | 219 | 1 | 1 |
| Profesional Especializado | Profesional | 222 | 3 | 4 |
| Tesorero General | Profesional | 201 | 3 | 1 |
| Técnico operativo | Técnico | 339 | 5 | 1 |
| Técnico operativo | Asistencial | 314 | 5 | 1 |
| Técnico Administrativo | Técnico | 367 | 5 | 1 |
| Auxiliar administrativo | Asistencial | 407 | 5 | 6 |
| Secretario | Asistencial | 440 | 5 | 3 |
| Secretario ejecutivo | Asistencial | 425 | 6 | 1 |
| Inspector de Policía | Profesional | 233 | 3 | 1 |
| Comandante | Profesional | 290 | 1 | 1 |
| Subcomandante | Técnico | 338 | 5 | 1 |
| Agente de Tránsito | Técnico | 340 | 4 | 5 |
| Agente de Tránsito | Técnico | 340 | 2 | 16 |
|  | **Total cargos** |  |  | **47** |

**4.2** Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la Inspección de Tránsito y Transporte, se determina que los cargos son de Carrera Administrativa, de Período Fijo y de Libre Nombramiento y Remoción