



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE
TRÁNSITO DEL CESAR

Plan anual de previsión

Código:
GHU-PL-02

Versión: 01

Fecha:
11/06/2024



INSTITUTO
DEPARTAMENTAL
DE TRÁNSITO DEL CESAR

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO
DEL CESAR – IDTRACESAR

VIGENCIA 2025

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Previsión de Talento Humano, enmarcado en el cumplimiento de disposiciones legales como el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, emerge como una pieza fundamental dentro de las políticas de desarrollo administrativo. Enfocado en la Gestión del Talento Humano, este plan se erige como un instrumento estratégico que busca la excelencia en la administración pública. Su fundamento se halla en la promoción del desarrollo y cualificación de los servidores públicos, respetando el principio de mérito en la provisión de empleos, fomentando el desarrollo de competencias, incentivando la vocación de servicio, aplicando estímulos y dirigiendo la gestión pública hacia la consecución de resultados tangibles.

Este enfoque integral abarca diversas áreas, desde el Plan de Previsión de Recurso Humano hasta el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar e Incentivos, así como los aspectos relacionados con el clima organizacional.

La Gestión de Talento Humano se consolida, por tanto, como un factor estratégico que busca equilibrar el bienestar y desarrollo de los servidores públicos con la eficiencia y eficacia necesarias para cumplir los fines esenciales del Estado y las funciones específicas de la entidad. En este contexto, la Gestión de Talento Humano se establece como un pilar esencial para alcanzar una administración pública eficaz y alineada con los objetivos institucionales.

Con el presente damos cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dando alcance a realizar los cálculos 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 competencia del Instituto Departamental de tránsito del Cesar; identificando la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal en el periodo anual del 2025, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutedetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://www.instagram.com/transitocesar)

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

1. OBJETIVO

Garantizar la disponibilidad de personal idóneo y capacitado para desempeñar de manera exitosa los diferentes empleos en el Instituto Departamental de tránsito del Cesar; A través de la implementación de un sistema eficiente de gestión del talento humano, se busca alinear de manera estratégica la planificación del recurso humano con los objetivos institucionales; contando con una información veraz y oportuna al momento de requerir datos relacionados con la planta personal vigente en la entidad , permitiendo una toma de decisiones informada y eficaz.

1.1. Objetivos Específicos

- Optimizar la asignación de recursos y promover el desarrollo de competencias necesarias y contribuir al logro de los objetivos estratégicos
- Realizar la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades como son la estimación de costo personal, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.
- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

2. ALCANCE

Este plan de previsión del talento humano se aplicó de forma general a toda la planta de personal del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar. A partir de este Plan se calcularán los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.

3. GENERALIDADES

Análisis de las necesidades de personal: consiste en el ejercicio para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere el Instituto para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de las actividades pretende establecer las razones por las cuales se requiere ese personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencia para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las recargas laborales así lo reclaman.

Análisis de la disponibilidad del personal: En este análisis se realiza un estudio sobre la disponibilidad interna del personal, para la cual es fundamental que el Instituto tenga consolidada, organizada y en lo posible sistematizada la respectiva información, de manera que se cuente con esta información de forma clara y precisa sobre la oferta interna de recurso de humano y para el aprovechamiento que la organización está haciendo del mismo.

Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Una vez identificados los requerimientos y analizar la disponibilidad interna del personal, el profesional de talento humano contrasta las dos informaciones de lo cual se puede detectar situaciones como lo siguientes:

- Que la entidad presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit se debe a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad del personal requerido.
- Que presente excesos de recursos humano

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

4. RESULTADOS

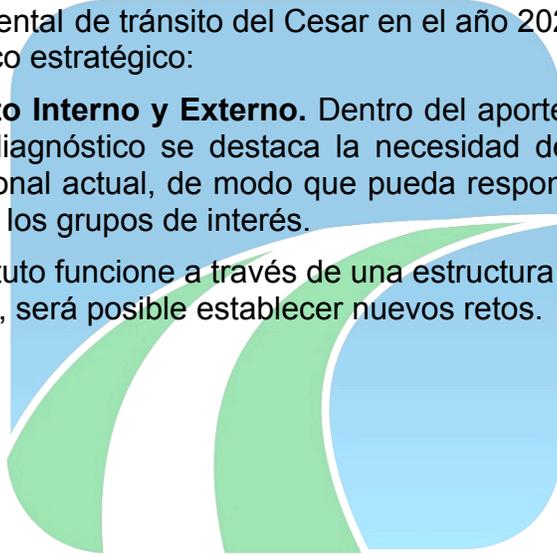
El Plan de Provisión de recursos humanos es un instrumento de Gestión del Talento Humano que permite contrastar los requerimientos del personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

La información acá reunida se toma basándose en los movimientos de la planta de personal a lo largo del año 2024 y de los planes de capacitación y de bienestar desarrollados en el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar en la misma vigencia.

El Instituto Departamental de tránsito del Cesar en el año 2024, llevó a cabo de un proceso de diagnóstico estratégico:

Análisis del Contexto Interno y Externo. Dentro del aporte recibido en el marco del proceso de los diagnóstico se destaca la necesidad de hacer ajustes en la estructura organizacional actual, de modo que pueda responder de mejor forma a los requerimientos de los grupos de interés.

A medida que el Instituto funcione a través de una estructura definida y acorde a la realidad de la entidad, será posible establecer nuevos retos.



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

5. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de previsión, para los empleos del Instituto Departamental de tránsito del Cesar es entre otros, el siguiente:

Tabla 1 Marco normativo.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004	Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
“GUÍA DAFP	Lineamiento para la Elaboración del Plan de Vacantes y Provisión
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “
Decreto 648 de 2017	Por la cual se modifica el decreto 1083 del 201, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

El análisis de vacantes en la institución se realiza, de la mano con la provisión del recurso humano. Esta función consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere a partir del análisis de las prioridades institucionales; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

El procedimiento a seguir para adelantar esta labor es: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Establecer medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

6.1. Empleos de Carrera Administrativa:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso de selección específico para la entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección y esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

6.2. Empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

6.3. Traslado

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con lo citado en el Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.

6.4. Reubicación:

De acuerdo con lo señalado en el decreto 648 de 2017: Artículo 2.2.5.4.6 La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

7. Análisis de la Planta Actual

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar ha configurado una estructura global integral para cumplir con eficiencia sus funciones misionales y administrativas. Esta configuración ha sido diseñada para abordar tanto las necesidades actuales como las futuras, derivadas del ejercicio de sus competencias.

Tabla 2 Planta global del Instituto Departamental de tránsito del Cesar

No. DE CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
1	DIRECTOR	050	02
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
1	TÉCNICO AGENTE DE TRÁNSITO	340	01
1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01

Fuente: Planta de personal aprobada por el Instituto Departamental de Tránsito del Cesar.

El plan de Provisión de Talento Humano establece la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la entidad señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo a la naturaleza de los empleos según los siguientes niveles:

Tabla 3 Porcentaje de participación de los empleos de la planta de personal.

EMPLEOS POR NOMBRAMIENTO	Plazas	% Participación
Carrera Administrativa Provisionalidad	5	75%
Libre Nombramiento. y Remoción	1	12,5%
Vacancia Definitiva	1	12,5%

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

Total, General	7	100%
-----------------------	----------	-------------

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Un (1) empleado de Libre Nombramiento y remoción

Empleados en Carrera Administrativa en Provisionalidad

Cuenta con seis (6) se tiene empleados en provisionalidad de acuerdo con los siguientes niveles:

- Profesional Especializado
- Profesional
- Técnico

La distribución transitoria de algunos de los empleos se ha utilizado para la puesta en marcha de situaciones administrativas tales como nombramientos provisionales, encargos y la asignación de función para garantizar el cumplimiento de cada función de los empleos que se encuentran en vacancia.

Tabla 4 Plan de previsión de talento humano 2025.

PROVISIÓN DE EMPLEO EN VACANCIA DEFINITIVA POR NIVEL JERÁRQUICO			
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRANSITO DEL CESAR			
CARGOS VACANTES	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel Asistencial
Con nombramiento provisional	5	1	0
Situación administrativa	ACTIVOS	VACANTE	

En lo referente a los costos de la planta de personal, para el 2025 se tendrá en cuenta el incremento salarial que estime el gobierno nacional a través de los decretos reglamentarios.

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutedetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

8. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDAD DEL PERSONAL

Después de detallar las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se establecen para la vigencia 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelante la CNSC.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

8.1. Provisión De Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos:

El Instituto Departamental de Tránsito, debe reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

8.2. Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

8.3. Racionalización de la Planta:

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y a la medición del impacto de las medidas previstas en el presente Plan se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de cada vigencia.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  @transitocesar

 GOBERNACIÓN DEL CESAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR Plan anual de previsión	Código: GHU-PL-02	 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR
		Versión: 01	
		Fecha: 11/06/2024	

Para el seguimiento y evaluación de los Planes de Vacantes y Provisión de recursos humanos, se utilizarán los siguientes indicadores



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

<http://www.transitocesar.gov.co>

 institutodetransito@cesar.gov.co

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)