

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos y vacantes, es determinar el Talento Humano, requerido para el cumplimiento del Plan de Gestión y las funciones propias de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, que permitan el cumplimiento de la gestión institucional en marco del plan estratégico.

Es preciso mencionar que este plan se desarrollará acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permiten de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

❖ INTRODUCCIÓN

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:

A). 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;

B). 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;

C). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. 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. (...).”

❖ OBJETIVO GENERAL

Adelantar las actuaciones administrativas correspondiente a la información sobre empleos vacantes en la Entidad con el fin de realizar una debida planificación de provisión de cargos durante la vigencia fiscal 2022.

El Grupo de Talento Humano de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, ha fijado como propósito principal el marco del Plan de Gestión, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan de acción institucional, con el propósito de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

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 se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

❖ OBJETIVO ESPECIFICO

a) Adelantar el proceso del concurso de méritos a través de la igualdad y oportunidad de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la función pública.

b) Cubrir las vacantes definitivas de acuerdo a la lista de elegibles vigentes.

❖ **ALCANCE**

El Plan de Previsión de Talento Humano, será de aplicación general en toda la planta de personal de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

❖ **NORMATIVIDAD**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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”*.
- Guía DAFP *“Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”*.
- Ley 489 de 1998 *“Por la 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 612 de 2018 *“Por el cual se fijan las directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

• **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, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; etc.).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta.

En la presente vigencia se encuentran reportadas las vacantes definitivas existentes a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y se inició planeación de la próxima convocatoria territorial.

Tabla 1. Cuadro de cargos en vacancia definitiva

No. Ítem	Nombre del Cargo	Código	Grado	No. de Vacantes Definitivas
1	Profesional Universitario	219	01	1
2	Técnico Operativo	314	05	1
3	Instructor	313	01	1
4	Técnico Operativo	339	03	1
5	Profesional Especializado	222	02	1
TOTAL DE CARGOS				5

A continuación, se describe la Planta de Personal actual en la entidad:



Tabla 2. Estructura de la planta de la Dirección de tránsito de Bucaramanga

CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Director General	Directivo	50	3	1
Secretario General	Directivo	54	2	1
Subdirector Técnico	Directivo	68	1	1
Subdirector Financiero	Directivo	68	1	1
Jefe de Oficina Asesora	Asesor	115	2	4
Asesor	Asesor	105	2	5
Asesor	Asesor	105	1	2
Profesional Especializado	Profesional	222	2	8
Tesorero General	Profesional	201	1	1
Profesional Universitario	Profesional	219	1	8
Técnico Operativo	Técnico	314	6	2
Técnico Operativo	Técnico	314	5	2
Técnico Operativo	Técnico	314	3	2
Técnico Operativo	Técnico	314	2	11
Inspector	Técnico	312	4	7
Instructor	Técnico	313	1	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	14	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	12	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	10	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	9	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	8	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	5	11
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	3	15
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	2	12
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	9	1
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	6	1
Secretaria	Asistencial	440	6	5
Conductor	Asistencial	480	7	1
Comandante	Profesional	290	1	1
Subcomandante	Técnico	338	4	1
Técnico Operativo	Técnico	339	3	1
Técnico Operativo	Técnico	339	2	6
Agente de Tránsito	Técnico	340	1	157

El Grupo de Talento Humano, analiza a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la estructura de la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia definitiva, vacancia temporales, servidores públicos en proceso de pre – pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones u otra situación administrativa que implique separación del cargo por un tiempo determinado, lo que pueda ocasionar la afectación normal del funcionamiento en su área de trabajo.



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111
PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS Y VACANTES 2022	Página 4 de 4

**GOBERNAR
ES HACER**

En la vigencia fiscal 2021 se realizó reporte de los empleos que se encuentran vacantes de forma definitiva posteriores al Concurso N°491-2017, con la información de la OPEC en el aplicativo y en los plazos señalados por la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, las cuales se encuentran cargadas a través del aplicativo SIMO; lo anterior con el fin de llevar a cabo concurso de ascenso y abierto, lo cual disminuirá las vacantes de provisionalidad o en encargo que se encuentran vinculados actualmente.

Es preciso indicar que la Entidad realizó apropiación de recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo del concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativas existentes en la entidad, en aras de dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 017 de 2017, emitida por la Procuraduría General de la Nación y la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional de Servicio Civil.



IVAN RODRIGUEZ DURAN
Director General (e)



ESTEFANIA LOPEZ ESPINOSA
Asesor Grupo Talento Humano



KM 4 VIA GIRÓN – Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia