

	PLAN	Código: PAGH-PL-04
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 1 de 6

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	22/01/2026	Creación del documento	Gestión de calidad	Área Administrativa y Gestión Humana	Director(a)

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN HUMANA

INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE SOGAMOSO -INTRASOG-

Sogamoso, Enero de 2026

	PLAN	Código: PAGH-PL-04
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 2 de 6

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General.....	3
2.2. Objetivos Específicos	3
3. ALCANCE.....	4
4. METODOLOGÍA	4
5. PREVISIÓN DEL RECURO HUMANO	4
5.1. Cálculo de los empleados necesarios	4
5.2.1. Determinación del tipo de provisión	5
5.2.2. Análisis de perfiles	5
5.3. Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.....	5
7. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN	6

	PLAN	Código: PAGH-PL-04
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 3 de 6

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un instrumento técnico de planeación estratégica orientado a garantizar que el Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso – INTRASOG cuente con el talento humano idóneo, suficiente y oportunamente vinculado para el cumplimiento de su misión institucional, objetivos estratégicos y metas establecidas en el Plan de Desarrollo Municipal.

Este documento consolida la información relacionada con la planta de personal, identifica las vacantes existentes, analiza las necesidades actuales y futuras del servicio, y establece los lineamientos para la provisión de los empleos, con fundamento en criterios técnicos, jurídicos y presupuestales.

El Plan se formula en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y demás normativa vigente en materia de empleo público, la cual establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Garantizar la planeación, disponibilidad y administración adecuada del recurso humano, mediante la identificación de necesidades actuales y futuras de personal, con el fin de asegurar el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales, la continuidad de los procesos y la prestación oportuna de los servicios, conforme a la normativa vigente y al direccionamiento estratégico de la entidad.

2.2. Objetivos Específicos

- Garantizar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación eficiente de los servicios.
- Identificar las necesidades actuales y futuras de personal, teniendo en cuenta la estructura organizacional, los procesos, las cargas laborales y los cambios normativos o tecnológicos.
- Planificar la provisión, permanencia, desarrollo y retiro del personal, asegurando la continuidad de las funciones institucionales.
- Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos mediante estrategias de capacitación, inducción y reinducción.
- Optimizar la distribución y utilización del recurso humano, promoviendo la eficiencia, productividad y mejoramiento continuo de los procesos.
- Reducir riesgos asociados a la falta de personal, rotación, ausentismo o pérdida de conocimiento institucional.

	PLAN	Código: PAGH-PL-04
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 4 de 6

- Promover un ambiente laboral adecuado que contribuya al bienestar, compromiso y desempeño del talento humano.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con la administración del talento humano en las entidades públicas.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la eficacia de la planeación del recurso humano y la toma de decisiones oportunas.
- Contribuir al fortalecimiento institucional mediante una adecuada gestión del talento humano alineada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

3. ALCANCE

El presente Plan aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal del Instituto, incluyendo cargos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y demás modalidades previstas en la normatividad vigente.

Incluye la identificación de vacantes definitivas y temporales, el análisis de necesidades institucionales, la evaluación de viabilidad presupuestal y la definición de estrategias de provisión.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan se desarrollaron las siguientes etapas:

- 1) Revisión de la normativa vigente en materia de empleo público.
- 2) Diagnóstico de la planta actual de personal.
- 3) Identificación de vacantes definitivas y temporales.
- 4) Análisis de cargas laborales y necesidades del servicio.
- 5) Revisión de la disponibilidad presupuestal.
- 6) Definición de indicadores de seguimiento y evaluación.

5. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del talento humano permite anticipar las necesidades de personal de la Entidad, garantizando continuidad en la prestación del servicio y fortalecimiento institucional.

5.1. Cálculo de los empleados necesarios

El cálculo de los empleos necesarios se fundamenta en el proceso de rediseño institucional previsto en el artículo 40 del Plan de Desarrollo 2024 – 2027, adoptado mediante el Acuerdo No. 008 de 2024, el cual promueve la modernización administrativa y la profesionalización de la planta de personal.

Para determinar las necesidades de empleo se consideran los siguientes aspectos:

	PLAN	Código: PAGH-PL-04
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 5 de 6

- Análisis de cargas laborales por dependencia.
- Cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo.
- Nuevas competencias asignadas al Instituto.
- Evaluación de procesos críticos que requieren fortalecimiento.

5.2. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos se realizará conforme a los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad, atendiendo las disposiciones vigentes en materia de empleo público.

5.2.1. Determinación del tipo de provisión

Dependiendo de la naturaleza de la vacante, la provisión podrá realizarse mediante:

- Concurso de méritos.
- Encargo a servidor de carrera que cumpla requisitos.
- Nombramiento provisional.
- Otras modalidades previstas legalmente.

5.2.2. Análisis de perfiles

Previo a la provisión del empleo se verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales vigente en la Entidad, considerando formación académica, experiencia y competencias comportamentales.

5.3. Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio

La provisión de empleos estará condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestal certificada y a la justificación técnica que evidencie la necesidad del servicio. Para ello se verificará la apropiación en el rubro de gastos de personal y la sostenibilidad financiera.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Con el fin de medir la efectividad del presente Plan, se elaborará un informe anual con corte a 31 de diciembre de cada vigencia.

	PLAN	Código: PAGH-PL-04
	PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha aprobación: 22/01/2026
		Página 6 de 6

Se utilizarán los siguientes indicadores:

- 1) Índice de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número total de empleos de la planta) x 100
- 2) Índice de vacantes en la Planta de Personal (%) = (Número de empleos vacantes / Número total de empleos de la planta) x 100

Los resultados permitirán evaluar el nivel de cobertura de la planta, la oportunidad en la provisión de vacantes y la efectividad de la planeación del talento humano.

7. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	19-03-2026	Aprobación del documento

Jeanus P.

Yaneth Cristina Carrero P.

Jefe Administrativa y Gestión Humana

INTRASOG.

Proyectó:  Angie Moreno Ricaurte / Contratista Auxiliar Administrativa Área Administrativa y Gestión Humana	Revisó:  Yaneth Cristina Carrero P./ Jefe Administrativa y Gestión Humana	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño/ Acta No. 01 Fecha: 19 de marzo de 2026
--	---	--