



Plan de previsión

DE RECURSOS HUMANOS

Instituto Nacional de Vías - INVÍAS

Secretaría General

Subdirección de Gestión Humana

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Bogotá D.C., Enero de 2023



Objetivo general

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Instituto Nacional de Vías.

Objetivo específico

Lograr la articulación de estrategias para el cálculo del costo del recurso humano necesario para el cubrimiento de necesidades del Instituto Nacional de Vías – INVIAS.



Normatividad

- ◆ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ◆ Decreto 2482 del 03 de diciembre de 2012, por la cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- ◆ Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ◆ Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado.



Responsabilidades

La Ley 909 de 2004 en su Artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos. Por lo anterior, la Subdirección de Gestión Humana es la responsable de esta tarea en el Instituto Nacional de Vías –INVIAS–.

Análisis de la planta de personal

La planta de personal del Instituto Nacional de Vías –INVIAS–, fue modificada en el año 2021 mediante Decreto No. 1293 del 14 de octubre, con la cual se presentan los cargos necesarios para su funcionalidad. (Tabla No. 1)



Tabla No. 1

Planta de personal			
Empleados públicos	Código	Grado	Cantidad
Nivel directivo			50
Director General de Entidad Descentralizada	15	25	1
Secretario General de Entidad Descentralizada	37	22	1
Subdirector General	40	23	1
Director Técnico	100	22	3
Subdirector	150	20	15
Jefe de Oficina	137	21	1
Jefe de Oficina	137	19	2
Director Territorial	42	16	26
Nivel asesor			29
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15	1
Asesor	1020	18	1
Asesor	1020	16	3
Asesor	1020	15	4
Asesor	1020	13	2
Asesor	1020	12	1
Asesor	1020	11	1
Asesor	1020	10	3
Asesor	1020	8	3
Asesor	1020	7	10
Nivel profesional			743
Profesional Especializado	2028	21	22
Profesional Especializado	2028	20	60
Profesional Especializado	2028	19	99
Profesional Especializado	2028	17	79
Profesional Especializado	2028	15	87
Profesional Especializado	2028	13	94
Profesional Especializado	2028	12	1



Planta de personal			
Empleados publicos	Código	Grado	Cantidad
Nivel profesional			
Profesional Universitario	2044	11	62
Profesional Universitario	2044	9	20
Profesional Universitario	2044	7	43
Profesional Universitario	2044	5	20
Profesional Universitario	2044	4	36
Profesional Universitario	2044	2	16
Profesional Universitario	2044	1	104
Nivel técnico			73
Analista de Sistemas	3003	18	8
Técnico Administrativo	3124	14	52
Técnico Administrativo	3124	13	1
Técnico Administrativo	3124	12	11
Técnico Operativo	3132	12	1
Nivel asistencial			184
Secretario Bilingüe	4210	26	1
Secretario Ejecutivo	4210	24	1
Secretario Ejecutivo	4210	23	1
Secretario Ejecutivo	4210	22	39
Secretario Ejecutivo	4210	18	19
Secretario Ejecutivo	4210	16	1
Auxiliar Administrativo	4044	20	16
Auxiliar Administrativo	4044	15	46
Auxiliar Administrativo	4044	13	2
Operario Calificado	4169	13	2
Conductor Mecánico	4103	19	56
Total Planta de Personal			1079



Análisis de la disponibilidad de personal

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

Al cierre, 31 de diciembre de 2022 el estado de la planta de personal del Instituto Nacional de Vías -INVIAS-, se encuentra así:



Tabla No. 2

Tabla 2						
Carrera Administrativa	Propiedad	Provisionalidad	Encargo	Comisión	Vacante	Total
Asesor	3	0	0	0	0	3
Profesional	128	79	193	0	342	742
Técnico	27	9	24	0	13	73
Asistencial	86	60	12	0	21	179
Total parcial	244	148	229	0	376	997
Libre nombramiento y remoción	Propiedad	Provisionalidad	Encargo	Comisión	Vacante	Total
Directivo	35	0	3	7	2	47
Asesor	19	0	0	3	6	28
Profesional	1	0	0	0	1	2
Asistencial	5	0	0	0	0	5
Total parcial	60	0	3	10	9	82
Total general	304	148	232	10	385	1079

Vacantes temporales a 31 de 2022

Carrera Administrativa	Provisional en vacancia temporal	Encargo en vacancia temporal	Cargos en vacancia temporal libres	Total
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	14	50	95	159
Técnico	6	17	4	27
Asistencial	39	10	14	63
Total	59	77	113	249

Vacantes definitivas y temporales libres a 31 de diciembre de 2022

Nivel	Definitivas		Temporales	Total parcial
	CR	LNR	CR	
Directivo	0	2	0	2
Asesor	0	6	0	6
Profesional	247	1	95	343
Técnico	9	0	4	13
Asistencial	7	0	14	21
Total general				385



Provisión de vacantes definitivas

Para la provisión de los cargos de carrera que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, se tendrá en cuenta lo contemplado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

El procedimiento para seguir en el Instituto se hará conforme a lo estipulado en el Procedimiento ETALHU-PR-3 Versión 6 para la provisión de vacantes definitivas o temporales de cargos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargos.

Si el procedimiento llega hasta el final y no es posible cubrir las vacantes mediante el proceso de encargo, la Dirección General podrá realizar nombramiento provisional.

Adicionalmente, se están adelantando a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil concurso de méritos para proveer trescientos ochenta y nueve (389) cargos en vacancia definitiva del nivel profesional.



De conformidad con lo dispuesto en 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 su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal del Instituto provista en un 100% corresponde a \$92.123.284.000.





INVIAS
INSTITUTO NACIONAL DE VIAS

