



GOBIERNO DEL  
**CESAR**



## PLAN ANUAL DE VACANTES



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE  
TRÁNSITO DEL CESAR – IDTRACESAR**

**VIGENCIA 2024**

---

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

**Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM** Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar  
**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar  
**Teléfonos:** (605) 5840313  
<http://www.transitocesar.gov.co>





## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	3
1. OBJETIVO.....	4
1.1. Objetivos Especifico .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. GENERALIDADES.....	5
4. MARCO NORMATIVO .....	5
5. DEFINICIONES.....	6
6. METODOLOGIA DEL PROVISION.....	6
6.1. Empleos de Carrera Administrativa:.....	6
6.2. Empleos de libre nombramiento y remoción.....	7
6.3. Traslado .....	7
6.4. Reubicación:.....	8
7. TIPOS DE VACANTES .....	8
7.1. Vacantes definitivas: .....	8
7.2. Vacantes temporales: .....	8
8. ESTRUCTURA DE LA PLAN ACTUAL.....	9
8.1. Análisis de la Planta Actual.....	9
8.2. Análisis de la Provisión de Empleo.....	9
9. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL .....	10
9.1. Caracterización de la planta de personal: .....	10
9.2. Empleos en vacancia definitiva: .....	11
10.1. INDICADORES.....	11

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Marco normativo. ....	5
<b>Tabla 2</b> Planta global con corte a 31 de diciembre de 2023. ....	9

## INDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> Porcentaje de empleo por nombramiento. ....	9
--	---

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



## INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes emerge como una herramienta estratégica y vital en la gestión administrativa del Instituto Departamental de tránsito del Cesar. Su principal cometido radica en la estructuración y actualización sistemática de la información relativa a los cargos vacantes, desempeñando un papel fundamental para anticipar y gestionar eficientemente las necesidades de personal, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Este plan se constituye como un faro que ilumina el horizonte laboral, permitiendo anticipar y programar la previsión de empleos con vacancias definitivas, salvaguardando así la continuidad de los servicios públicos. Simultáneamente, brinda la capacidad de prever las eventualidades asociadas a las vacancias temporales, delineando con precisión los procedimientos de selección, los perfiles necesarios y el número de cargos susceptibles a previsión. En este contexto, el Plan Anual de Vacantes no solo se presenta como un instrumento administrativo, sino como una pieza clave para garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios esenciales que el Instituto proporciona a la comunidad

El Plan Anual de Vacantes del Instituto hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que posiblemente quedarán vacantes durante la vigencia año 2024, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

---

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



## 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes para el año 2024 en el Instituto Departamental de tránsito tiene como objetivo principal diseñar estrategias efectivas para la provisión del talento humano en los casos en que existan empleos vacantes debido a diversas situaciones administrativas. Estas estrategias abarcan tanto la provisión definitiva como transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción, así como de carrera administrativa. El plan se desarrollará considerando detalladamente las necesidades del servicio, la normatividad vigente y los procedimientos establecidos, con el propósito de asegurar una gestión eficiente y coherente con los objetivos institucionales.

### 1.1. Objetivos Especifico

- Identificar los empleos Vacantes en la planta de personal.
- 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.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a los lineamientos de la Ley 909 de 2004.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

## 2. ALCANCE

Este plan junto con la previsión de recursos humanos, permite la planeación del talento humano del Instituto Departamental de tránsito del Cesar, aplicando los procesos y procedimientos definidos; tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia, en cuanto a:

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Este plan se convierte en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



### 3. GENERALIDADES

El Instituto, desarrolló el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regula la materia, adicionalmente se encuentra alineado y contribuye al logro de la misión, visión y demás elementos del direccionamiento estratégico del ente Departamental, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional.

### 4. MARCO NORMATIVO

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

**Tabla 1** Marco normativo.

NORMA	DESCRIPCION
<b>Ley 909 de 2004</b>	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”.
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece las acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través del desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contiene, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.
<b>Guía DAFP</b>	“Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por la cual se modifica el decreto 1083 del 201, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
<b>Decreto 2539 del 2005</b>	Por la cual se establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.

**CANALES DE ATENCION AL USUARIO**



## 5. DEFINICIONES

**Empleo Público.** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a lo que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la ley.

**Provisión de empleos públicos.** Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## 6. METODOLOGIA DEL PROVISION

La provisión del recurso humano es una función consisten 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 seguirse 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.

### 6.1. Empleos de Carrera Administrativa:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al 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

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



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 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.
- 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 los siguientes:

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



- 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 a 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.

## **7. TIPOS DE VACANTES**

### **7.1. Vacantes definitivas:**

Son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

### **7.2. Vacantes temporales:**

son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario), quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

---

#### **CANALES DE ATENCION AL USUARIO**





## 8. ESTRUCTURA DE LA PLAN ACTUAL

### 8.1. Análisis de la Planta Actual

El Instituto Departamental de tránsito Cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

**Tabla 2** Planta global con corte a 31 de diciembre de 2023.

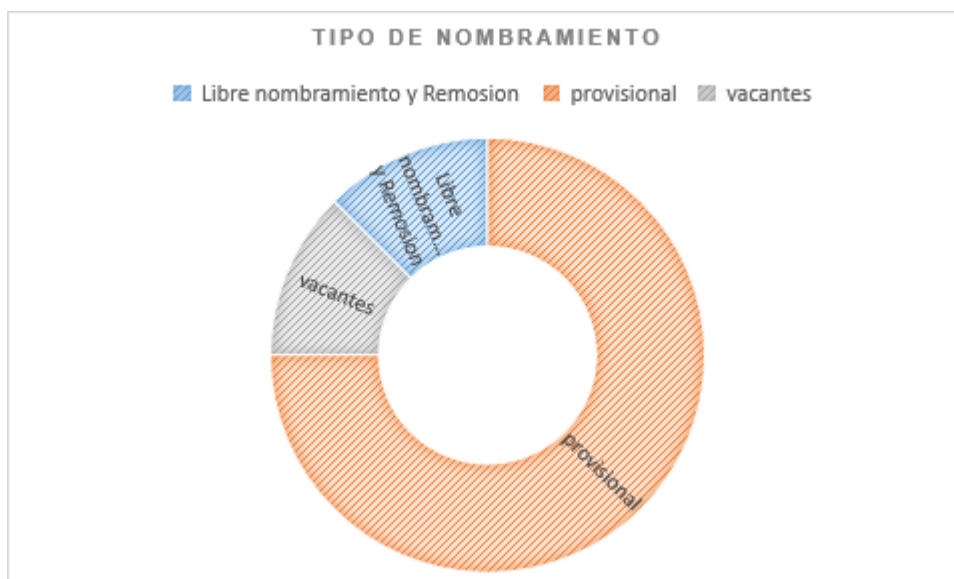
DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
Director	050	01	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
Profesional Especializado – Seguridad Vial	222	04	1
Profesional Especializado - Jurídico	222	04	1
Profesional Especializado – Administrativo financiero	222	04	1
Profesional Universitario – Inspección de tránsito	219	04	2
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico – Agente de Tránsito	340	01	1
<b>TOTAL EMPLEOS</b>			<b>8</b>

### 8.2. Análisis de la Provisión de Empleo

**Ilustración 1** Porcentaje de empleo por nombramiento.

TIPO DE VINCULACION	No. Cargos
Libre nombramiento y Remoción	1
Carrera Administrativa Provisional en	6
Vacantes Definitiva	1

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar – IDTRACESAR, tiene en total siete (7) empleos en su planta de personal, de los cuales cinco (6) se encuentran en carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, uno (1) de Libre Nombramiento y remoción y uno (1) se encuentra en vacancia definitiva (Técnico Administrativo código 367 grado 01).

Es importante señalar que las anteriores vacantes deben ser reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que se realice el concurso correspondiente.

Adicionalmente, con corte al 31 de diciembre de 2023, Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la situación de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán más vacantes de empleos, no existe ni un servidor público que cumpla la edad de retiro forzoso.

## 9. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

### 9.1. Caracterización de la planta de personal:

El Profesional de asunto de Gestión Humana administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO



## 9.2. Empleos en vacancia definitiva:

Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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 2023.

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

### 10.1. INDICADORES

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

#### Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)

= (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).  
Línea base a 1º de enero de 2023: 100%.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO