

	<b>PROCESO</b> <b>Talento Humano</b>	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> <b>Previsión de Recurso Humano y Vacantes</b>	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes es un instrumento esencial para la gestión eficiente del Estado. A través de la actualización constante de la información sobre empleos vacantes, permite a las entidades públicas anticipar y planificar la provisión de cargos para la siguiente vigencia fiscal.

En línea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que reconoce al talento humano como el activo más valioso de las entidades, este Plan facilita la identificación de los recursos necesarios y la provisión oportuna de las vacantes requeridas. De esta manera, se contribuye al cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales, en particular las establecidas en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, los Decretos 2482 de 20212, 1083 de 2015, 648 de 2017, 1499 de 2017 y demás normas que las modifiquen o adicionen.

La información registrada en el Plan corresponde al reporte de los cargos vacantes en los diferentes niveles, clasificados según la Resolución 1404 de 18 de mayo de 2023, que actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca (ITTDAR). También se detalla la situación administrativa de cada cargo, con corte a diciembre de 2024.

	<b>PROCESO</b> <b>Talento Humano</b>	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> <b>Previsión de Recurso Humano y Vacantes</b>	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. OBJETIVO.....	3
2. METODOLOGÍA .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. RESPONSABILIDAD .....	3
5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES.....	3
6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	4
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN .....	7
8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL ITTDAR - 2024 ITTDAR.....	7
9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS.....	10
10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN .....	11

	<b>PROCESO</b> Talento Humano	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

## 1. OBJETIVO

Planear la provisión de los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia del 2025, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta la planta de cargos con corte a diciembre 31 de 2024 y acorde con la distribución de la planta determinada.

El presente plan 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.

## 2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se desarrolló teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley Dicha información, se actualizará, cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004 o los actos administrativos que la modifiquen o adicionen.

## 3. ALCANCE

El plan anual de vacantes permite:

- Determinar las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.
- Identificar los costos de personal de los empleos vacantes y aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

## 4. RESPONSABILIDAD

La Gestión de Talento Humano será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

## 5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015.

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca cuenta con los siguientes niveles jerárquicos, les corresponden las siguientes funciones generales:

	<b>PROCESO</b> <b>Talento Humano</b>	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> <b>Previsión de Recurso Humano y Vacantes</b>	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

- a. **Nivel Directivo o estratégico y de evaluación:** funciones acordes al direccionamiento estratégico, coordinación, supervisión, evaluación y monitoreo del Instituto en la formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos desde la Dirección y la Secretaría General del Instituto.
- b. **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- c. **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- d. **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## 6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El Plan Anual de Vacantes surge en cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 17 de la 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 2482 de 20212, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y las demás que las modifiquen o adicionen.

**Ley 909 de 2004.** Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes...”

### **ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.**

*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.*

	<b>PROCESO</b> <b>Talento Humano</b>	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> <b>Previsión de Recurso Humano y Vacantes</b>	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Artículo 24. “... En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley...”

**PARÁGRAFO 2.** Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**Artículo 29. “Concursos.** La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

*En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.*

*El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos...”*

**Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** “Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.”

**Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos.** “Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria.

*Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

*Cualquiera sea la modalidad del concurso, podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y el perfil para el desempeño de los empleos.”*

## **SISTEMA DE GESTIÓN ITTDAR**

Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca  
Carrera 19 N° 17 – 55, Arauca – Arauca (Colombia) Teléfono: +57 (607) 885 3224

	<b>PROCESO</b> <b>Talento Humano</b>	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> <b>Previsión de Recurso Humano y Vacantes</b>	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

**Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** “Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo...”

**Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** “Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo...”

**Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** “El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”

**Decreto Ley 1960 de junio de 2019.**

**Artículo 1.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.

	<b>PROCESO</b> <b>Talento Humano</b>	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> <b>Previsión de Recurso Humano y Vacantes</b>	Versión: 01
		Fecha: 10/01/2025

**Decreto 1499 de 2017.** En el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que define unos criterios para la implementación de la política de Gestión del Talento Humano en la Entidad

## 7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el Plan Anual de Vacantes
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes si existen cambios, con el fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el área de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, *“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

Para la provisión se estableció el PR-TH-04 Procedimiento vinculación de personal

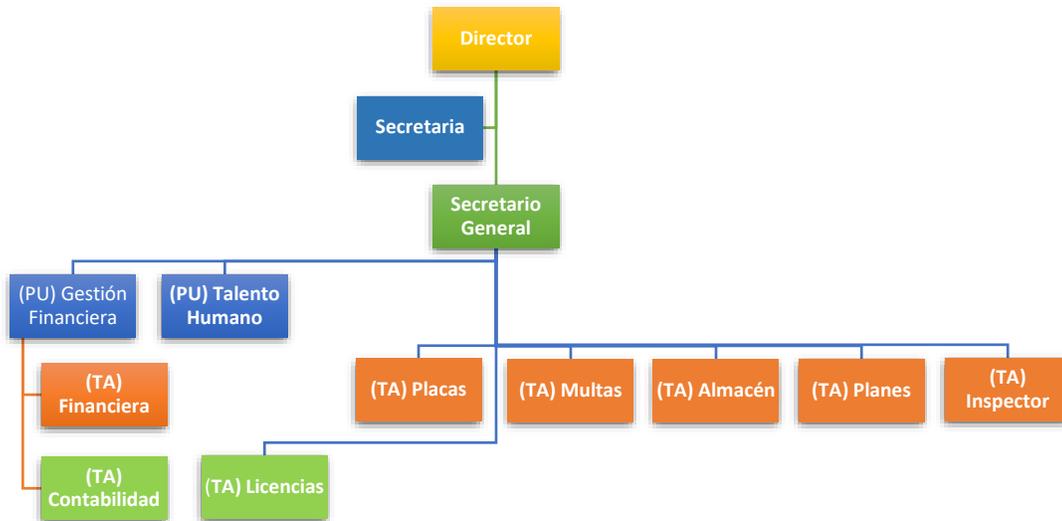
### Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previos el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la Ley, para el caso del director, la gobernación del Departamento de Arauca será la responsable de adelantar el proceso de provisión.

## 8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL ITTDAR - 2024 ITTDAR

Estructura Organizacional según Resolución 110 de 2020

	<b>PROCESO</b> Talento Humano	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025



### Abreviaturas

(PU) Profesional Universitario

(TA) Técnico Administrativo

La planta de personal aprobada para el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca está conformada por un total de 13 empleos.

Tabla 1 Planta de empleos I.T.T.D.A.R

NRO DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Director	Directivo	050	06
Uno (1)	Secretario General	Directivo	054	04
Dos (2)	Profesional Universitario	Profesional	219	03
Uno (1)	Inspector de Tránsito	Técnico	312	05
Cinco (5)	Técnico Administrativo	Técnico	367	04
Dos (2)	Técnico Administrativo	Técnico	367	02
Uno (1)	Secretaria	Asistencial	440	04

Tabla 2 Empleos I.T.T.D.A.R con corte a Diciembre 31 de 2024.

Nivel	Provisionalidad por vacancia definitiva	Vacancia temporal	Nombramiento Ordinario	Propiedad	Encargo	Periodo de Prueba	Total
Directivo	0	0	2	0	0	0	2
Asesor	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	2	0	0	2

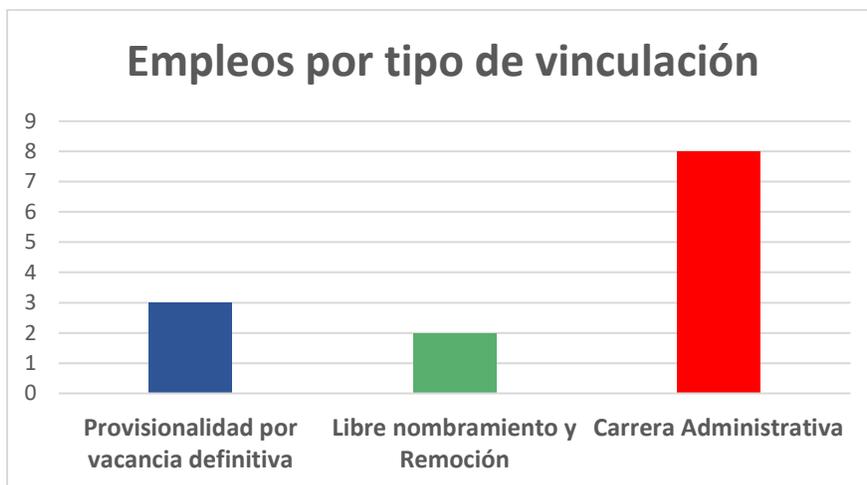
	<b>PROCESO</b> Talento Humano				PL-TH-04		
	<b>PLAN:</b> Previsión de Recurso Humano y Vacantes				Versión: 01		
					Fecha:10/01/2025		

Técnico	2	0	0	6	0	0	<b>8</b>
Asistencial	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

Tabla 3 Empleos por área del I.T.T.D.A.R con corte a diciembre de 2024.

Empleo	Área	Provisionalidad por vacancia definitiva	Vacancia temporal	Libre nombramiento y Remoción	Propiedad /Carrera adm.	Periodo de Prueba
Director	Director	0	0	1	0	0
Secretario General	Secretaría General	0	0	1	0	0
Profesional Universitario	Gestión Financiera	0	0	0	1	0
Profesional Universitario	Gestión de Talento Humano	0	0	0	1	0
Inspector de Tránsito	Inspección de Tránsito	1	0	0	0	0
Técnico Administrativo	Área de Placas y Matriculas	1	0	0	0	0
Técnico Administrativo	Área Licencias	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Multas y Comparendos	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Almacén	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Financiera	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área Contabilidad	0	0	0	1	0
Técnico Administrativo	Área de Planes de Tránsito y Seguridad Vial	0	0	0	1	0
Secretaria	Dirección	1	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

	<b>PROCESO</b> Talento Humano	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025



## 9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

El número de vacantes definitivas para el 2025 es de tres (3) lo que corresponde a 23 puntos porcentuales en relación a la planta total.

Tabla 4 Empleos del I.T.T.D.A.R en vacancia definitiva con corte a diciembre de 2024

NRO DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ÁREA	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Técnico Administrativo	Placas y Matriculas	Técnico	367	04
Uno (1)	Técnico	Inspección de Tránsito	Técnico	312	05
Uno (1)	Secretaria	Secretaria	Asistencias	440	04

En el Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad - SIMO se encuentra el reporte de las provisiones, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC durante la vigencia 2024 realizó acercamiento para realizar el concurso de méritos donde el ITTDAR provisionará las tres (3) vacantes, para la participación de la convocatoria se expidió el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 245 de octubre 22 de 2024 por un valor de Catorce millones ochenta y nueve mil doscientos seis pesos (\$14.089.206), CDP que ya fue cancelado por el área de presupuesto debido al cambio de vigencia.

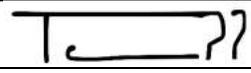
	<b>PROCESO</b> Talento Humano	PL-TH-04
	<b>PLAN:</b> Previsión de Recurso Humano y Vacantes	Versión: 01
		Fecha:10/01/2025



ENTIDAD	Código de Entidad	ID de Centro de Trabajo	Código	Descripción	Estado	Función del Empleo	Total de Vacantes	Capacidad de Empleo por Entidad	Reporte	Ver	Eliminar
BOLIVIA - INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA ITTDAR	10374	1	400	SECRETARÍA	*	RECIBIR LAS LLAMADAS ADMINISTRATIVAS, ASISTENCIA AL DIRECTOR DEL INSTITUTO Y APOYAR LAS TAREAS QUE SE REQUIERAN EN SUS VARIAS SUBSECRETARÍAS.	1	1			
BOLIVIA - INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA ITTDAR	10375	2	310	INSPECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	*	DESARROLLAR PROCESOS Y AYUDAR TECNOLÓGICAMENTE EN LA ENTIDAD DE RECURSOS AL AREA DE OPERATIVO Y A LA DEPENDENCIA A LA CUAL SE ENCUENTRE ASIGNADO, PARA LA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES, POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS TÉCNICOS Y SECTORIALES, EN CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS AL ÁREA.	1	1			
BOLIVIA - INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA ITTDAR	10417	3	301	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	*	DESARROLLAR PROCESOS Y AYUDAR TECNOLÓGICAMENTE EN LA ENTIDAD DE RECURSOS AL AREA DE OPERATIVO Y A LA DEPENDENCIA A LA CUAL SE ENCUENTRE ASIGNADO, PARA LA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES, POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS TÉCNICOS Y SECTORIALES, EN CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS AL ÁREA.	1	1			

## 10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

El área de Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca, teniendo en consideración la Ley 1821 de 2017, modificada por el Decreto 321 de 2017, analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generaría vacantes de empleos, para la vigencia 2025 no se tienen personas para retiro forzoso o jubilación.

<b>Elaboró:</b>

Tania Rangel Pardo
Profesional de Talento Humano