



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
MUNICIPIO DE ALBANIA
INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE
NIT: 900.221.828 – 4



PLAN ANUAL DE VACACANTES DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL MUNICIPIO DE ALBANIA – LA GUAJIRA

HASSLER DANIEL QUINTANA DIAZ
Director

Enero de 2025



Calle 2 No. 4-13 (Albania – La Guajira)



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co



VIGILADO
SuperTransporte



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3.1 Objetivo General	4
3.2 Objetivos Específicos	4
3. RESPONSABILIDADES	5
4. PROPÓSITO	5
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL INSTRANS.....	6
5.1.- Distribución por niveles jerárquicos	6
5.2.- Estado Actual De Pla Planta De Personal	7
5.3 Observaciones.....	8
6. FORMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES.....	8
6.1 Nombramiento en período de prueba	8
6.2 Nombramiento provisional	8
6.3 Encargo	9
6.4 Libre nombramiento y remoción.....	9
6.5 Consideraciones generales	9
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN VIGENCIA 2025	10
8. Consideraciones Finales y Seguimiento	11



Calle 2 No. 4-13 (Albania – La Guajira)



7775377



3126786983



intrans@albania-laquajira.gov.co



VIGILADO
SuperTransporte



1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS –, en cumplimiento de lo establecido en el **artículo 27 del Decreto 1083 de 2015**, modificado por el Decreto 648 de 2017 y el Decreto 612 de 2018, presenta su **Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2025**. Este documento constituye un instrumento fundamental dentro del proceso de gestión del talento humano, al permitir la administración, planificación y provisión efectiva de los empleos vacantes existentes en la planta de personal de la entidad.

El Plan Anual de Vacantes hace parte de los instrumentos de planeación que articulan la gestión institucional con los principios de mérito, legalidad, eficiencia y transparencia, y se encuentra alineado con los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Ley 909 de 2004**, y la normatividad que regula la carrera administrativa en Colombia.

Su elaboración busca garantizar que las vacantes identificadas se provean de manera oportuna y conforme a los procedimientos establecidos, asegurando la continuidad en la prestación del servicio público y el fortalecimiento de la capacidad operativa del INSTRANS.

Este plan está diseñado para ser actualizado conforme a los cambios que se presenten en la planta de personal durante el año, y debe ser publicado a más tardar el 31 de enero de 2025, tal como lo dispone la normativa vigente. Su contenido incluye la descripción de la planta actual, el estado de los empleos, las posibles formas de provisión y las proyecciones de retiro que puedan generar nuevas vacantes en el corto y mediano plazo.



Calle 2 No. 4-13 (Albania – La Guajira)



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co



VIGILADO
SuperTransporte



2. OBJETIVO GENERAL

3.1 Objetivo General

Administrar y planificar de manera eficiente la provisión de los empleos vacantes del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – durante la vigencia 2025, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, eficiencia, legalidad y transparencia en el acceso al empleo público.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar y registrar los empleos vacantes existentes en la planta de personal de la entidad al inicio de la vigencia.
- Determinar los mecanismos legales disponibles para la provisión de los empleos vacantes (provisionalidad, encargo o concurso).
- Proyectar los posibles retiros del servicio por causas previsibles (jubilación, edad de retiro forzoso, renunciaciones u otras).
- Coordinar la publicación del Plan Anual de Vacantes en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- Asegurar que la información del plan esté actualizada y disponible para consulta por parte de los órganos de control y la ciudadanía.
- Servir como herramienta de apoyo para la toma de decisiones en materia de talento humano y planeación institucional.



Calle 2 No. 4-13 (Albania – La Guajira)



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co



VIGILADO
SuperTransporte



3. RESPONSABILIDADES

De conformidad con los lineamientos establecidos por la Función Pública y la normatividad vigente, corresponde al INSTRANS de Albania elaborar, actualizar y publicar el Plan Anual de Vacantes, recopilando la información relacionada con la planta de personal y los empleos vacantes.

El plan debe ser elaborado y publicado en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, y deberá actualizarse periódicamente según las novedades que se presenten, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, que adiciona el Decreto 1083 de 2015.

En el caso del INSTRANS, donde no existe un área específica de talento humano, esta responsabilidad es asumida directamente por el Director de la entidad, quien coordina todo el proceso de planeación, registro y actualización del plan.

4. PROPÓSITO

El **Plan Anual de Vacantes** tiene como propósito principal organizar y garantizar la gestión oportuna, transparente y técnica de los empleos vacantes en la planta de personal del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – durante la vigencia 2025.

Este instrumento permite planear adecuadamente los procesos de provisión de cargos, ya sea de manera definitiva o transitoria, asegurando el cumplimiento de los principios de **mérito, eficiencia, legalidad e igualdad de oportunidades** en el acceso al empleo público.

Adicionalmente, el plan contribuye a fortalecer la capacidad operativa de la entidad, garantizar la continuidad en la prestación del servicio público



y facilitar la toma de decisiones en materia de administración del talento humano.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL INSTRANS

La planta de personal del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS – está conformada por un total de **nueve (9) empleos**, distribuidos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.

Para la vigencia 2025, se identifican **tres (3) empleos vacantes**: uno (1) en el nivel profesional y dos (2) en el nivel técnico. Estas vacantes afectan directamente el funcionamiento operativo de la entidad, por lo cual se priorizarán dentro de las acciones de provisión que se definan a lo largo del año.

5.1.- Distribución por niveles jerárquicos

Nivel Directivo:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Director	Directivo	050	01	Uno (1)

Nivel Profesional

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Profesional universitario	Profesional	219	02	Uno (1)



Nivel Técnico

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Inspector de Tránsito y Transporte	Técnico	312	03	Uno (1)
Técnico Administrativo	Técnico	367	02	Uno (1)
Técnico Operativo	Técnico	339	02	Uno (1)
Agente de Transito	Técnico	340	03	Dos (2)

Nivel Asistencial

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	01	Uno (1)
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	01	Uno (1)

5.2.- Estado Actual De Pla Planta De Personal

ESTADO ACTUAL DE LOS CARGOS	CANTIDAD DE EMPLEOS	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS VACANTES
DIRECTIVOS	1	1	0
ASESOR	0	0	0
PROFESIONAL	1	0	1
TECNICO	5	3	2
ASISTENCIAL	2	2	0
TOTAL	9	6	3



5.3 Observaciones

- Las vacantes registradas impactan el componente operativo y de apoyo técnico del INSTRANS, por lo que su provisión será prioritaria en la gestión del presente plan.
- La entidad podrá proveer estos empleos mediante **nombramiento provisional, encargo o procesos de selección**, según corresponda y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.
- El plan será **actualizado periódicamente** si se presentan nuevas novedades durante la vigencia.

6. FORMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS –, de acuerdo con lo dispuesto en la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1083 de 2015** y demás normas complementarias, podrá realizar la provisión de los empleos vacantes identificados en la planta de personal durante la vigencia 2025 a través de las siguientes modalidades:

6.1 Nombramiento en período de prueba

Aplica para empleos de carrera administrativa que sean provistos mediante **concurso de méritos** adelantado por la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**. En caso de que alguno de los cargos vacantes haya sido convocado en procesos como **Territorial 2022 o subsiguientes**, su provisión se realizará conforme al listado de elegibles.

6.2 Nombramiento provisional

Mientras se surte el proceso de selección por mérito, los empleos de carrera vacantes podrán ser provistos de manera transitoria mediante





nombramiento provisional, siempre y cuando se cumpla con los requisitos del cargo y se garantice la disponibilidad presupuestal.

6.3 Encargo

Cuando se trate de empleos ya provistos de forma definitiva pero cuyo titular se encuentre ausente por una situación temporal (licencia, comisión, etc.), la entidad podrá aplicar la figura del **encargo**, otorgándola a un servidor de carrera que cumpla los requisitos del empleo.

6.4 Libre nombramiento y remoción

En caso de que exista vacancia en un empleo clasificado como de **libre nombramiento y remoción** (como es el caso del nivel directivo), su provisión se podrá realizar directamente por decisión del nominador, conforme al régimen legal aplicable.

6.5 Consideraciones generales

- Todas las formas de provisión deberán respetar los principios de **mérito, publicidad, igualdad, legalidad y eficiencia**.
- El INSTRANS adoptará los mecanismos que resulten más eficientes, de acuerdo con las condiciones de cada vacante y la normatividad vigente.
- Cualquier provisión deberá estar respaldada por la respectiva **disponibilidad presupuestal (CDP)**.



7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN VIGENCIA 2025

La caracterización de los pre-pensionados en el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte del Municipio de Albania – INSTRANS – se realiza conforme a la normatividad vigente en Colombia, que establece como edad de pensión para el régimen de prima media administrado por Colpensiones, los 62 años para hombres y 57 años para mujeres, de acuerdo con la Ley 100 de 1993 y la Ley 797 de 2003.

Se consideran en situación de pre-pensión aquellos servidores públicos a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir la edad requerida para acceder a la pensión de vejez. Estas situaciones deben proyectarse con el fin de garantizar la continuidad del servicio y preparar la correspondiente provisión de los empleos mediante las figuras de encargo o nombramiento provisional, conforme a los requisitos del manual específico de funciones y competencias laborales vigente en la entidad.

Estas vacantes se generarán a mediano plazo y podrán ser cubiertas de manera transitoria o definitiva, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el empleo y respetando los principios del mérito, igualdad y legalidad.

Otras situaciones de retiro del servicio, como renunciaciones, destituciones o fallecimientos, están contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, pero su ocurrencia es impredecible. Por ello, en caso de presentarse, se dará el trámite correspondiente de manera oportuna para garantizar la adecuada prestación del servicio público.



8. CONSIDERACIONES FINALES Y SEGUIMIENTO

El **Plan Anual de Vacantes** es un instrumento dinámico que debe reflejar en todo momento la realidad de la planta de personal del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Albania – INSTRANS. Su correcta implementación permite garantizar una provisión oportuna, legal y transparente de los empleos públicos, de acuerdo con los principios de mérito, eficiencia y publicidad.

Este plan debe ser:

- **Publicado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia**, conforme al Decreto 612 de 2018.
- **Actualizado periódicamente** en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, cada vez que se presente una novedad que afecte la planta de personal (retiros, renunciaciones, nuevas vacantes, etc.).
- **Monitoreado directamente por el Director del INSTRANS**, quien es responsable de su seguimiento y ajuste.

El cumplimiento de este plan no solo responde a una obligación normativa, sino que también fortalece la capacidad institucional, mejora la gestión del talento humano y garantiza el derecho de los ciudadanos a acceder al empleo público en condiciones de igualdad y transparencia.



Calle 2 No. 4-13 (Albania – La Guajira)



7775377



3126786983



instrans@albania-laquajira.gov.co



VIGILADO
SuperTransporte