

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

INSTITUTO DE TRÁNSITO DEL ATLÁNTICO
Subdirección Administrativa y Financiera

Barranquilla, enero de 2026

CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo
3. Metodología de provisión
4. Análisis de Planta Actual
5. Análisis de Provisión de empleos
6. Evaluación del Plan

1. INTRODUCCION.

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración, actualización y gestión del Talento Humano, que permite determinar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. En ese sentido, el Instituto de Tránsito del Atlántico tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

En consecuencia, este plan contendrá la siguiente información:

- a. Número Total de vacantes definitivas, de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico.
- b. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, provistos mediante encargo por nivel jerárquico
- c. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional por nivel jerárquico
- d. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico.

Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2026

2. OBJETIVO

Establecer las vacantes de los empleos de carrera administrativa, de la planta de personal del Instituto de Tránsito del Atlántico, con el fin de planificar su forma de provisión en la vigencia 2026.

3. METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolló teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el capítulo 4 del documento: *“LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”*. 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.

4. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal permanente aprobada para el Instituto de Tránsito del Atlántico está conformada por un total de 52 cargos.

Existe un (1) cargo transitorio, por la condición de pensionable del titular del mismo.

De lo anterior se deduce, que la planta de cargos está conformada por un total de cincuenta y tres (53) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

4.1 PLANTA DE EMPLEOS PERMANENTES

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION					
Nivel	Propiedad	Encargo	Provisionalidad por vacancia definitiva	Provisionalidad por vacancia temporal	Vacantes
Directivo	3	0	0	0	0
Asesor	2	0	0	0	0
Profesional	4	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0
Asistencial	1	0	0	0	0
Total	10	0	0	0	0

PERIODO FIJO					
Nivel	Propiedad	Encargo	Provisionalidad por vacancia definitiva	Provisionalidad por vacancia temporal	Vacantes
Directivo	1	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	0

CARRERA ADMINISTRATIVA					
Nivel	Propiedad	Encargo	Provisionalidad por vacancia definitiva	Provisionalidad por vacancia temporal	Vacantes
Profesional	7	4	0	0	0
Técnico	11	3	11	4	0
Asistencial	0	0	0	1	0
Total	18	7	11	5	0

4.2 PLANTA DE EMPLEO TRANSITORIO

EMPLEO TRANSITORIO					
Nivel	Propiedad	Encargo	Provisionalidad por vacancia definitiva	Provisionalidad por vacancia temporal	Vacantes
Asistencial	0	0	1	0	0
Total	0	0	1	0	0

De acuerdo a lo anterior se establece una provisión de la planta de personal del 100%.

5. ANALISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS

5.1. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera por uso de lista de elegibles.

Del uso de las listas de elegibles, derivadas del Proceso de Convocatoria Territorial 2022, finalizado en la vigencia 2024, el Instituto de Tránsito del Atlántico, ha efectuado la provisión definitiva de 18 vacantes, así:

No. OPEC	Nombre Empleo	Resol Lista de Elegibles	Dependencia/área Asignada	No. Vacantes Provistas
176246	Profesional Universitario código 219 grado 04	6674	Sub Administrativa y Financiera	01
180791*	Profesional Universitario código 219 grado 02	6678	Registro de Trámites	01
180793*	Profesional Universitario código 219 grado 02	6679	Registro de Trámites	01
180792*	Profesional Universitario código 219 grado 01	6680	Oficina Asesora Jurídica	01
176243	Profesional Universitario código 219 grado 01	6673	Subd. Seguridad Vial	01
176249	Profesional Universitario código 219 grado 01	6672	Of. planeación-Sistemas	01
176251	Técnico Operativo código 314 grado 03	6669	Contravenciones	01
176248	Técnico Operativo código 314 grado 03	6676	Sub Administrativa y Financiera	03
176247	Técnico Operativo código 314 grado 10	6668	Registro de Trámites	03

No. OPEC	Nombre Empleo	Resol Lista de Elegibles	Dependencia/área Asignada	No. Vacantes Provistas
176250	Técnico Operativo de Tránsito código 339 grado 03	6671	Subd. Seguridad Vial	01
176245	Técnico Operativo código 314 grado 03	6670	Sub Administrativa y Financiera	01
176244	Inspector de Tránsito y Transporte código 312 grado 10	6677	Contravenciones	03

*concurso ascenso

Usando la lista de elegibles conformada por resolución No. 6668, correspondiente al empleo de la OPEC No. 176247, la entidad efectuó el nombramiento con el elegible No.4, quien, al momento de efectuar su nombramiento en período de prueba, solicitó prórroga de 90 días para la posesión, estando a la espera de su posesión en el mes de febrero de 2026.

5.2 Empleos Provistos mediante encargo.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. De la Ley 1960 de 2019, podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión definitiva, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, a saber, 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 con el que cuenta la Entidad.

El procedimiento para aplicar en el Instituto para efectos de los encargos se halla señalado en la Resolución No. 266 de mayo 30 de 2024. Si surtido el procedimiento por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera no es posible cubrir las vacantes mediante el proceso de encargo, porque no se encuentra en la planta de carrera administrativa de la entidad, funcionario con el perfil requerido para desempeñar el cargo y que acredite los requisitos de ley, la Dirección General como nominador podrá realizar nombramientos provisionales con la persona que cumpla el perfil requerido.

Actualmente los siguientes empleos, se hallan provistos mediante encargo:

Nivel Jerárquico	Denominación	Dependencia/área Asignada	No. de Vacantes	Situación administrativa que la originó
Profesional	Profesional Universitario G. 02	Control Interno	01	Vacancia definitiva
Profesional	Profesional Universitario G. 02	Registro de Trámites	02	Vacancia definitiva
Profesional	Profesional Universitario G. 01	Registro de Trámites	01	Vacancia temporal
Técnico	Inspector de Tránsito G. 10	Contravenciones	01	Vacancia temporal
Técnico	Técnico Operativo G. 10	Registro de Trámites	01	Vacancia temporal
Técnico	Técnico Operativo G. 10	Subd. Seguridad Vial.	01	Vacancia definitiva

*Información con corte a diciembre 31 de 2025.

5.3 Empleos provistos mediante nombramiento provisional, por vacancia temporal.

Producto de las situaciones administrativas de sus titulares y ante la necesidad del servicio, los siguientes empleos están provistos a través de nombramiento provisional y la duración de los mismos está sujeta al tiempo que dure la situación que la originó.

Nivel Jerárquico	Denominación	Dependencia/área Asignada	No. de Vacantes
Técnico	Técnico Operativo G. 03	Registro de Trámites	03
Técnico	Agente de Tránsito G. 03	Subd. Seguridad Vial.	01
Asistencial	Auxiliar Administrativo G. 10	Sub Administrativa y Financiera	01

5.4 Empleos en vacancia definitiva, reportados en SIMO y próximos a convocar a concurso.

El siguiente cuadro, resume los empleos que se encuentran reportados en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la CNSC y deberán ser objeto de concurso en una próxima convocatoria que adelante la CNSC.

Nivel Jerárquico	No. de Empleos	Denominación	Número de vacantes	Modo provisión
Profesional	1	Profesional Universitario Grado 02	1	Encargo
Profesional	1	Profesional Universitario Grado 02	1	Encargo
Profesional	1	Profesional Universitario Grado 02	1	Encargo
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1	Encargo
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1	Nombram. Provisional
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1	Nom. Provisional
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1	Nombram. Provisional
Técnico	1	Agente de Tránsito Grado 03	7	Nombram. Provisional
Asistencial	1	Auxiliar Administrativo Grado 04	1	Nombram. Provisional
Total			15	

5.5 Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

En consideración de la normativa vigente, la entidad efectúa los análisis y seguimiento para establecer si por causas como retiro forzoso o jubilación se pueden generar vacantes de empleos durante la vigencia.

La caracterización de los prepensionados en el Instituto de Tránsito del Atlántico se ha realizado con base en lo establecido en los preceptos legales actuales en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

En este grupo, hay 07 servidores que cumplen requisitos para el reconocimiento de su pensión de jubilación y 05 servidores cuya condición es la de prepensionable.

Actualmente, existe un servidor, que ya le fue reconocido el derecho de pensión por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones, donde se encuentra afiliado; esta situación generará las vacantes en el mediano plazo y los empleos podrá ser provisión a través de

nombramiento provisional o encargo, previa verificación de cumplimiento de requisitos de los servidores de carrera que se encuentren vinculados en el momento.

Género	No.
Hombres	1
Mujeres	06
Total	07

Planta Prepensionados	
Género	No.
Hombres	02
Mujeres	03
Total	05

Caracterización de Pensionados y pre pensionados por dependencia y nivel del cargo

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Grupo Contravenciones				1	1	2
Registro de Trámites			3	1		4
Subdirección Administrativa			2	1	1	4
Oficina Asesora Jurídica			1			1
Control Interno			1			1

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2005 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, pudiendo ser provistas mediante nombramientos en períodos de pruebas con el uso de listas de elegibles generadas de la convocatoria territorial 2022 cuyas vigencias expiran en marzo de 2026 y/o nombramiento provisional o encargo.

5.5.1. Proyección y acompañamiento para el retiro o jubilación

En consideración de la normativa vigente, la entidad efectúa los análisis y seguimiento para establecer si por causas como retiro forzoso o jubilación se pueden generar vacantes de

empleos durante la vigencia. Con el fin de realizar acompañamiento a los funcionarios en situación de prepensionados, el Instituto, desarrolló un Sistema de Estímulos, los cuales implementan a través de programas de bienestar social, los cuales incluyen actividades como:

1. Preparar a los funcionarios que se encuentran en situación de prepensionados para el retiro del servicio (Talleres de adaptación, potenciales de inversión, relaciones familiares y desarrollo personal en el ciclo vital).
2. Acompañamiento en las gestiones ante COLPENSIONES y asesoría de estas ante los Fondos Privados. Retroalimentación acerca de los programas en que ha participado el funcionario al momento del retiro.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, TÍTULO 11, DEL RETIRO DEL SERVICIO, CAPÍTULO 1, Artículo 2.2.11.1.1, estas situaciones de retiro del servicio se proveerán a través del cumplimiento de cada requerimiento.

6. EVALUACIÓN DEL PLAN

La Subdirección Administrativa y Financiera – área de Talento Humano, adelantará el proceso de evaluación del estado de las vacantes de la entidad y se encargará de la actualización de la planta de personal a partir de las situaciones administrativas que impliquen modificaciones periódicas a su composición.

La Subdirección Administrativa y Financiera cuenta con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y de la Comisión del Personal de la entidad como instancias alineadas a la consolidación del Plan Anual de Vacantes. Lo anterior como insumo para el robustecimiento de los elementos suscritos en el contenido del presente documento.

6.1. ACCIONES DE SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Acciones previstas para el seguimiento del Plan Anual de Vacantes – 2026

- Realizar la actualización y publicación del Plan de Previsión de Talento Humano – 2026 en el sitio web de la entidad.
- Efectuar la actualización de las situaciones administrativas que impliquen cambios al interior de la Planta de Personal.
- Garantizar el desarrollo de acciones orientadas al cumplimiento de disposiciones inherentes a la preparación de concurso de méritos que llegare a iniciar la Comisión Nacional del Servicio Civil.