

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2026

INSTITUTO DE TRÁNSITO DEL ATLÁNTICO
Subdirección Administrativa y Financiera

Barranquilla, enero de 2026



CONTENIDO

1. Introducción

2. Objetivo

2.1. Objetivos específicos

3. Alcance

4. Metodología

5. Previsión del Talento Humano en el ITA

5.1 Análisis de planta actual

5.2 Provisión de los empleos

5.3 Posibles vacantes próximas por edad de jubilación

5.4 Estimación de costos de planta de personal

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “*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.*”

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Tránsito del Atlántico, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

2. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2.1. Objetivos Específicos

- a) Identificar los empleos vacantes, existentes en la planta de personal de la entidad del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Proveer mediante encargo o de manera provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal de la entidad durante la vigencia 2026
- c) Atender los lineamientos que señale la CNSC, para buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. ALCANCE

Aplicar de manera sistemática y controlada, los procedimientos definidos en la entidad, para la provisión de los cargos. Adicionalmente permitirá identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto de Tránsito del Atlántico para la vigencia 2026, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO DE TRANSITO DEL ATLANTICO

5.1. Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a diciembre 31 de 2025, se tiene un número de 53 empleos, provistos en un 100%, de la siguiente manera:

Tipo	No. de Cargos	No. de Cargos Provistos
Plante Empleos Permanentes	52	52
Empleo Transitorio Pensionable	01	01
Total Empleos	53	53

Análisis Planta de Personal

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

La estructura organizacional del Instituto de Tránsito del Atlántico, cuenta con una planta estructural conformada por 5 empleos de la dependencia de Dirección y los 47 restantes hacen parte de la planta global, distribuidos en los niveles; directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Planta Estructural Dependencia de Dirección

Cargo	Código	Grado	Total cargos planta
Director General entidad descentralizada	050	08	01
Profesional Especializado	222	07	02
Profesional Especializado	222	06	01
Secretario Ejecutivo	425	07	01
Total Planta Dependencia de Dirección			05

Planta Global Permanente

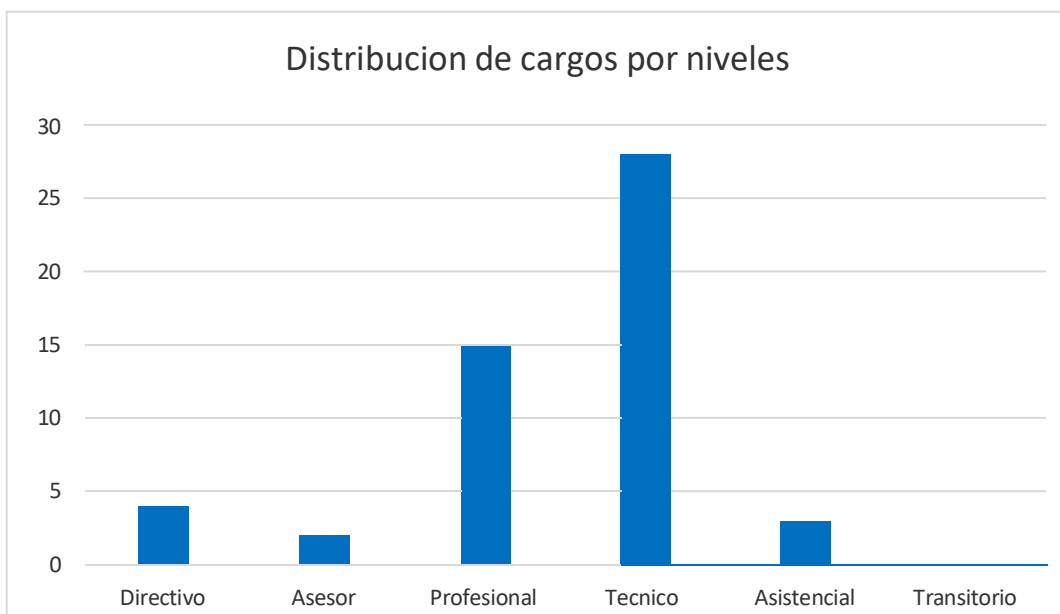
Cargo	Código	Grado	Total cargos planta
Subdirector	068	04	02
Jefe de Oficina	006	03	01
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	115	05	01
Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	03	01
Líder de Programa	206	08	01
Profesional Especializado	222	07	03
Profesional Universitario	219	04	01
Profesional Universitario	219	02	04
Profesional Universitario	219	01	03
Técnico Operativo	314	10	08
Inspector de Tránsito y Transporte	312	10	03
Técnico Operativo	314	03	08
Técnico Operativo de Tránsito	339	03	01
Agente de Tránsito	340	03	08
Auxiliar Administrativo	407	10	01
Auxiliar Administrativo	407	04	01
Total Planta Global			47

Planta Global Empleo Transitorio (Pensionable)

Cargo	Código	Grado	Total cargos planta
Auxiliar de servicios generales	470	23	01

Distribución de cargos por niveles

Nivel	Cantidad
Directivo	4
Asesor	2
Profesional	15
Técnico	28
Asistencial	03
Asistencial transitorio	01
Total N° de cargos	53

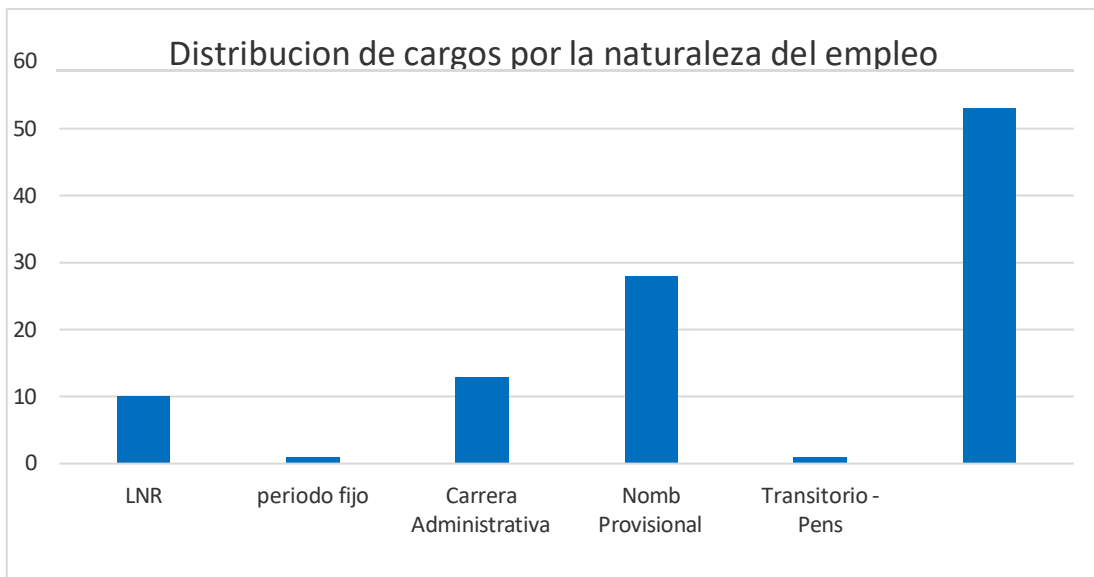


Distribución de cargos, por naturaleza del empleo

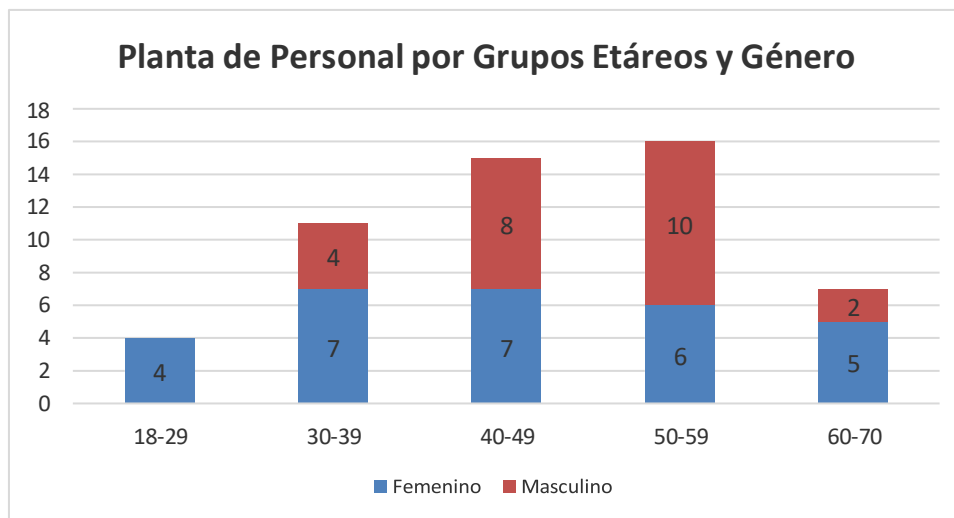
Naturaleza Empleo	Cantidad
Libre nombramiento y remoción	10
periodo fijo	01
Carrera administrativa	41
Transitorio	01
	53

Distribución de cargos de Carrera Administrativa

Naturaleza Empleo	Cantidad
Derechos de Carrera administrativa	25
Nombramiento provisional por vacancia definitiva	11
Nombramiento provisional por vacancia temporal	05
	41



Caracterización de la planta de personal por Grupos Etáreos y Género:



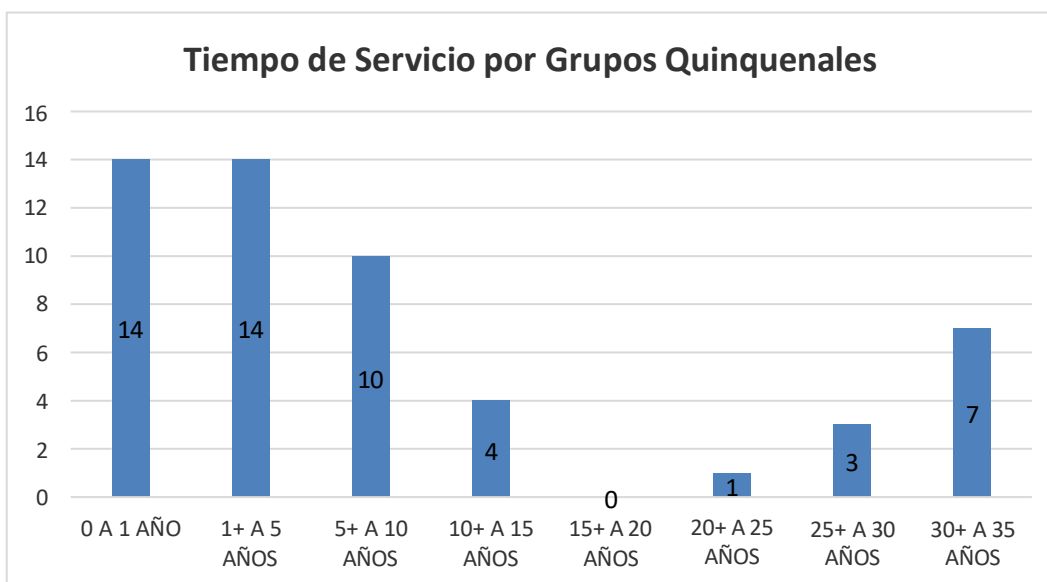
Corte a diciembre 30 de 2025

En la clasificación de la planta por rangos de edad podemos observar en el cuadro anterior que el mayor número de servidores vinculados se encuentra en edades entre 50 y 59 años lo cual representa el 30%. mientras que los servidores vinculados en edades entre 18 y 29 años son del 7,5%.

Caracterización de la planta de personal por Tiempo de Servicios:

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, el siguiente cuadro destaca que un 52 % de los servidores, se encuentran en el rango de **0 a 5 años** de servicio, y el 19% en el rango entre más de 5 años a 10 años y un 13% corresponde a servidores con más de 30 años de servicio.

Rango	Cant	%	F	M
0 a 1 año	14	26%	9	5
1+ a 5 años	14	26%	5	9
5+ a 10 años	10	19%	6	4
10+ a 15 años	4	8%	2	2
15+ a 20 años	0	0%	0	0
20+ a 25 años	1	2%	0	1
25+ a 30 años	3	6%	2	1
30+ a 35 años	7	13%	4	3
Total	53	100%	28	25

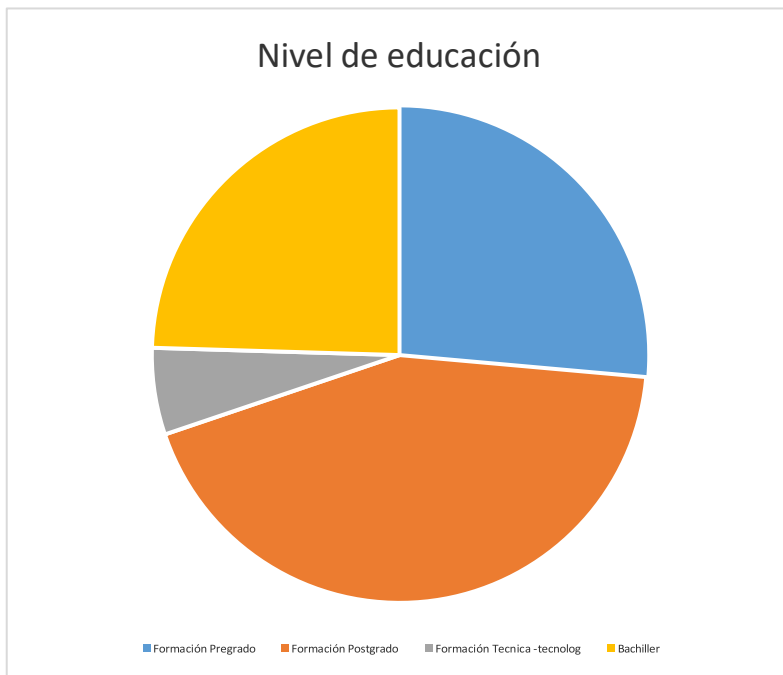


NIVEL DE EDUCACION ITA

Planta Personal	No.	%
Formación Pregrado	14	26
Formación Postgrado	23	43
Formación Técnica -Tecnológica	3	6
Bachiller	13	25

El 70 % de la población cursó estudios en el nivel superior y el 30% es bachiller.

De la Formación en Postgrado: 20 funcionarios han cursado especialización, y 3 servidores han cursado estudios de postgrados en la modalidad de especialización y maestría.



En relación con la caracterización por formación académica en pregrado de los servidores públicos, el 35% corresponde a Derecho, seguido con un 17,5% en Contaduría pública y en Administración afines.

Análisis Formación estudios en pregrado	
Derecho	14
Administración y afines	7
Contador Público	7
Economía	2
Ingeniería de Sistemas	1
Ingeniería Industrial	2
Psicología	1
Relaciones Internacionales	1
Ingeniería Civil	2
Técnico en análisis y Programación	2
Técnico en archivística	1
Total	40

5.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS

5.2.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

5.2.1.1. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Ley 909 arts 24 y 25 que consagran:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma



Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, señalados en el manual de funciones de la entidad

5.2.1.2. Movilidad:

Otra forma de provisión de los empleos públicos es el traslado (art 2.2.5.4.2 del Decreto 648 del 2017), el cual se produce cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con 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 con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

5.2.1.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.2.1.4. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

5.2.1.5. Para la vigencia 2026, se espera la provisión de un (01) empleo por uso de listas de elegibles, que fue objeto de concurso en la Convocatoria Territorial 2022:

No. Empleo	Denominación empleos	Resol Elegibles	Lista	No. Vacantes	Nuevas
176247	TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 10	6668		01	

La entidad realizó el nombramiento en período de prueba para proveer la vacante correspondiente al empleo identificado con el No. OPEC 176247, estando a la espera que el elegible tome posesión del cargo, la cual debe darse en el mes de febrero, fecha en la cual se vence el plazo de la prórroga solicitada.

Cargos provistos mediante encargo por vacancia definitiva:

No.	Cargo	Código	Grado
3	Profesional Universitario	219	02
1	Técnico Operativo	314	10

Cargos provistos mediante encargo por vacancia temporal:

No.	Cargo	Código	Grado
1	Profesional Universitario	219	01
1	Inspector de Tránsito	312	10
1	Técnico Operativo	314	10

**Cargos provistos mediante nombramiento provisional por vacancia temporal
(Situación de encargo de los titulares):**

No.	Cargo	Código	Grado
1	Agente de Tránsito	340	03
3	Técnico Operativo	314	03
1	Auxiliar Administrativo	407	10

Cargos provistos mediante nombramiento provisional por vacancia definitiva:

Nivel Jerárquico	No. de Empleos	Denominación	Número de vacantes
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1
Técnico	1	Técnico Operativo Grado 10	1
Técnico	1	Agente de Tránsito Grado 03	7
Asistencial	1	Auxiliar Administrativo Grado 04	1
Total			11

5.3. Vacantes reportadas en SIMO, próximas a convocar

Los siguientes empleos, 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. Estos empleos, se hallan provistos mediante nombramiento provisional, no fueron ofertados en la convocatoria territorial 2022, ya que la vacancia definitiva en la planta permanente, se generó posteriormente al inicio de la convocatoria.

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

5.4. Posibles vacantes próximas por edad de jubilación:

La caracterización de los prepensionados en el Instituto de Tránsito del Atlántico se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente 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 10 servidores que cumplen requisitos para el reconocimiento de su pensión de jubilación y hay 2 servidores que reúnen la condición de ser prepensionables.

Actualmente, existe un servidor, al 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.

Planta con requisitos pensión	
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

5.5. Estimación de los costos de personal.

Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal del ITA provista en un 100% corresponde a: **\$8.381.015.158,00** distribuida así:

Factores constitutivos de salario	\$5.057.146.023.00
Contribuciones inherentes a la nómina	\$1.824.559.359.00
Remuneraciones no constitutivas de salario	\$1.499.309.776.00