



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

**UPIT**

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

# **PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022**

**SECRETARÍA GENERAL  
TALENTO HUMANO**

**2022**

**JULIÁN EDUARDO POLANÍA  
POLANÍA**  
Director General

**CLAUDIA MARCELA PINILLA  
PINILLA**  
Secretaria General

**SECRETARÍA GENERAL**

**VILMA PATRICIA IDÁRRAGA  
DUITAMA**  
Profesional Especializado  
Talento Humano.

**ÁNGELA PATRICIA SORIANO  
LOZANO**  
Técnico Administrativo  
Secretaria General

Versión No 1  
Febrero 2022

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. JUSTIFICACIÓN .....	5
3. OBJETIVO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
4. ALCANCE .....	5
5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL .....	5
6. DETALLE DEL PLAN.....	6
7. DOCUMENTOS ASOCIADOS.....	10
8. MARCO NORMATIVO.....	10
9. RESPONSABLES .....	10

## 1. INTRODUCCIÓN

Mediante el Decreto 946 del 21 de mayo del 2014, el Gobierno Nacional creó a la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT) como una Unidad Administrativa Especial, que integra el sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte.

De acuerdo con el artículo 2 del citado decreto, la UPIT tiene como objeto *“planear el desarrollo de la infraestructura de transporte de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector para promover la competitividad, conectividad, movilidad y desarrollo en el territorio nacional en materia de infraestructura de transporte, así como consolidar y divulgar la información requerida para la formulación de política en materia de infraestructura de transporte”*.

La entidad entra en funcionamiento en el último trimestre de 2021 producto de una serie de recomendaciones provenientes de la OCDE, la Comisión de Expertos en infraestructura y transporte, el Informe Nacional de Competitividad de 2019 del Consejo Privado de Competitividad y el Plan Maestro de Transporte Intermodal, como mecanismo para el fortalecimiento institucional del sector transporte. Por lo que tras la expedición del Decreto 1819 del 30 de diciembre de 2020, por la cual se adopta la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte se inicia la implementación de la Unidad.

La planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, se estableció mediante el Decreto 1819 de 2020, con ochenta y ocho (88); de los cuales veintinueve (29) son empleos de libre nombramiento y remoción y cincuenta y nueve (59) son empleos de carrera administrativa.

Por otro lado, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“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. (...)”*

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la Secretaría General como responsable de la gestión del talento humano en la UPIT, formulará el Plan Anual de Previsión de Talento Humano, como una herramienta que permitirá actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como, determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

También busca la mejora en el proceso de gestión de Talento Humano de la entidad, de tal manera, procurar la provisión de los empleos vacantes, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en sus dependencias

## **2. JUSTIFICACIÓN**

La Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

El Decreto 612 de 2018, fija las directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.

El presente documento, además de dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, pretende presentar información sobre la forma de proveer las las vacantes que se generen en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, de manera que se cuente con datos precisos y oportunos que permitan a la entidad contar con el talento humano requerido para el alcance de su misión y objetivos institucionales.

## **3. OBJETIVO**

Identificar las estrategias para la provisión de las vacantes, teniendo en cuenta las necesidades de talento humano requerido por la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, en relación con la planta de personal vigente y de conformidad con el artículo 3. del decreto 1819 de 2020.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de proveerlos, de conformidad con las normas que rigen la materia y lo indicado en el artículo 3. del decreto 1819 de 2020.
2. Presentar la cuantía de los recursos que amparan la provisión de los empleos de la planta de la Entidad en la vigencia actual.

## **4. ALCANCE**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, inicia con la identificación de empleos vacantes según su naturaleza y esquema organizacional de la Unidad y finaliza con la provisión de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

## **5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL**

El presente documento se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT.

## 6. DETALLE DEL PLAN

### CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se presenta el análisis de la planta de personal de la UPIT, con corte al 31 de enero de 2022, estableciendo el número de empleos aprobados en planta, el número de empleos provistos y el número de las vacantes.

El Decreto 1819 del 31 de diciembre de 2020, por el cual se adoptó la planta de personal de la UPIT, indica que ésta se encuentra conformada por 24 empleos pertenecientes a la planta de la Dirección 64 son de la planta global.

**Tabla 1: Número de empleos**

Número	Fecha	Número Empleos	Despacho del Director	Planta Global
Decreto 1819	31 de diciembre de 2020	88	24	64

Ahora bien, en cuanto a la distribución de empleos, tenemos que 29 son de libre nombramiento y remoción y 59 cuya naturaleza es de carrera administrativa.

La estructura de la planta de personal por Nivel Jerárquico es la siguiente:

**Tabla 2: Empleos por nivel jerárquico**

Nivel jerárquico	Planta Despacho del Director	Planta Global	Total
	empleos	empleos	empleos
Directivo	1	4	5
Asesor	17	1	18
Profesional	3	44	47
Técnico	0	4	4
Asistencial	3	11	14
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>88</b>

**Tabla 3: Empleos de libre nombramiento y remoción al 31 de enero de 2022 provistos:**

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Provistos
DIRECTOR GENERAL	0015	28	Dirección General	1
SECRETARIO GENERAL	0037	23	Secretaría General	1
ASESOR	1020	17	Dirección General	1
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	16	Oficina Asesora Jurídica	1

ASESOR	1020	14	Secretaría General	1
ASESOR	1020	14	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Dirección General	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	Dirección General	1
<b>TOTAL</b>				<b>8</b>

**Tabla 4: Empleos de libre nombramiento y remoción en vacancia definitiva al 31 de enero de 2022:**

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. de empleos	Vacantes
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0040	22	Subdirección de Estudios y Modelación	1	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0040	22	Subdirección de Formulación y Evaluación	1	1
JEFE DE OFICINA	0137	20	Jefe de Oficina	1	1
ASESOR	1020	17	Dirección General	5	4
ASESOR	1020	16	Dirección General	4	4
ASESOR	1020	16	Secretaría General	1	1
ASESOR	1020	14	Dirección General	2	2
ASESOR	1020	14	Secretaría General	3	2
ASESOR	1020	14	Subdirección de Estudios y Modelación	1	1
ASESOR	1020	14	Subdirección de Formulación y Evaluación	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Dirección General	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Dirección General	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	Dirección General	1	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	Dirección General	1	1
<b>TOTAL</b>				<b>29</b>	<b>21</b>

**Tabla 5: Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva a 31 de enero de 2022**

Naturaleza del cargo	No. de Empleos	No. de Vacantes Definitiva	% Vacantes Definitivas
Carrera Administrativa	59	38	64.4%

De acuerdo con el cuadro anterior, el 64.4% de los empleos que están en vacancia definitiva son de carrera administrativa, es decir treinta y ocho (38) vacantes definitivas que aún no han sido provistas; veintisiete (27) empleos corresponden al nivel Profesional, uno (1) empleo al Nivel Técnico y diez (10) son del nivel asistencial.

Los empleos provistos de carrera administrativa, son los siguientes:

**Tabla 5: Empleos de carrera administrativa, provistos en provisionalidad:**

NIVEL JERARQUICO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Provistos
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Oficina de Gestión de la Información	2

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Oficina asesora jurídica	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Subdirección de Estudios y Modelación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Secretaría General	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Oficina de Gestión de la Información	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Secretaría General	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	Oficina de Gestión de la Información	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	Secretaría General	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Secretaría General	1
<b>Cargos Provistos a 31 de enero de 2022</b>				<b>21</b>

**Tabla 6: Empleos de carrera administrativa vacantes:**

NIVEL JERARQUICO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Vacantes
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Dirección General	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Oficina de Gestión de la Información	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Subdirección de Estudios y Modelación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Secretaría General	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Oficina Asesora Jurídica	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Subdirección de Estudios y Modelación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Oficina de Gestión de la Información	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Oficina Asesora Jurídica	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Subdirección de Estudios y Modelación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Subdirección de Formulación y Evaluación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Secretaría General	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Subdirección de Estudios y Modelación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Oficina de Gestión de la Información	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Oficina Asesora Jurídica	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Subdirección de Estudios y Modelación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Secretaría General	3

NIVEL JERARQUICO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Vacantes
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	Secretaría General	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Oficina de Gestión de la Información	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Subdirección de Estudios y Modelación	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Oficina Asesora Jurídica	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	Secretaría General	2
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	Dirección General	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	Dirección General	3
<b>TOTAL</b>				<b>38</b>

## 1. Formas de Provisión

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente.

En este sentido, para la provisión de los **empleos de carrera administrativa** que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán las consultas necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, relacionadas con los requisitos necesarios para adelantar el concurso de méritos y se incluirá la solicitud de recursos en el anteproyecto de presupuesto para el año 2023 que se debe remitir al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

**Libre nombramiento y remoción**, de conformidad con el artículo 23 de 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, para lo cual la UPIT, tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Asimismo, 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, de acuerdo con lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

### Respaldo Presupuestal:

La Planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte se encuentra respaldada por el siguientes CDP No. 522 del 7 de enero de 2022, el presupuesto asignado a la UPIT por Gastos de Funcionamiento para cubrir los costos asociados a la Planta de Personal para la vigencia 2022 es de \$4.584.681.000.

CDP	No. CDP	Fecha	Valor
Salarios	522	7-ene-22	2,772,679,000
Contribuciones no constitutivas de FS	522	7-ene-22	790,105,000

Contribuciones (Parafiscales)	Inherentes	522	7-ene-22	990,997,000
Licencias e incapacidades				30,900,000

## 7. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Plan Estratégico Institucional UPIT 2022-2026

## 8. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*
- Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*
- Decreto 1819 de 2020 *“Por el cual se adopta la Planta de Personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT y se dictan otras disposiciones”*

## 9. RESPONSABLES

- **El/La Director/a General** es el/la responsable de aprobar Acto administrativo de adopción del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
- **La Secretaría General** será la responsable de:
  - a) Emitir y revisar el Acto administrativo y el Plan Anual de Previsión
  - b) Emitir y revisar los procedimientos para la provisión de los empleos
  - c) Hacer seguimiento periódico al Plan Anual de Previsión
- **El/la Profesional de Talento Humano**
  - a) Elaborar el Acto administrativo y el Plan Anual de Previsión
  - b) Identificar y reportar las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil
  - c) Identificar y reportar las vacantes temporales al superior inmediato
  - d) Actualizar periódicamente el Plan Anual de Previsión
  - e) Elaborar, actualizar e implementar los procedimientos para la provisión de los empleos

