



# UPi7

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE


## PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

**Versión:** 1.0

**Fecha:** Enero 31 -2023

## Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2023	4
4.	OBJETIVOS	5
4.1.	GENERAL	5
4.2.	ESPECÍFICOS	5
5.	ALCANCE	6
6.	DETALLE DEL PLAN	7
6.1.	PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO	7
6.2.	ESTADO DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS AL 31 DE DICIEMBRE 2022	8
6.3.	ESTADO DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	9
6.4.	ESTADO DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9
6.5.	SERVIDORES EN PREPENSIÓN	10
7.	FORMAS DE PROVISIÓN	11
7.1.	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	11
7.2.	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
8.	PLAN DE VACANTES	12

	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1




## 1. Introducción

De acuerdo con lo establecido en el numeral 2, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”, se formula el presente Plan de Vacantes de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT).

Conforme al Decreto 1083 de 2015, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta que debe integrarse al Plan de Acción que se indica en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011. Así mismo, el Decreto 612 de 2018, estableció las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Este documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es consolidar y actualizar la información de los empleos, que permita desarrollar e implementar estrategias para la provisión de los empleos en vacancia provisional o definitiva en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT, correspondientes a la Planta de Personal asignada a la entidad en el Decreto 1819 de 2020 y que permite determinar de acuerdo con los recursos asignados y las necesidades de la entidad cuales pueden ser provistos en la vigencia 2023, aplicando la normatividad vigente, con el fin de garantizar la adecuada prestación de servicio y el desarrollo del objeto misional de esta.

El Plan Anual de Vacantes se encuentra enmarcado dentro de la Planeación Estratégica del Talento Humano y es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran provistos y disponibles en la entidad, facilitando la planeación de los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1



## 2. Marco normativo

- a. Constitución Política de Colombia de 1991, Título V, Capítulo 2 “De la Función Pública”.
- b. 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”. Artículo 15, numeral 2, literal b.
- c. Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- d. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- e. Decreto 648 del 2017 “*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*”
- f. Decreto 612 de 2018 “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- g. Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los niveles jerárquicos”.
- h. El Decreto 1819 de 2020, “Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte”
- i. Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.




### 3. Alineación estratégica del plan anual de vacantes 2023

A continuación, se presenta la interrelación que tiene el presente Plan en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la dimensión y políticas de gestión y desempeño de las que hace parte y su incorporación en el Plan Estratégico de Talento Humano.

**Cuadro 1. Alineación Estratégica**

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE LA RELACIÓN
Dimensión de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH)	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la Política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar del mismo.
Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulan elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

*Fuente: Elaboración propia.*

	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1




## 4. Objetivos

### 4.1. General

Gestionar a partir de la consolidación y actualización de la información de la Planta de Personal definida en el Decreto 1819 de 2020, adelantada en el año 2022 para determinar estrategias que permitan la toma de decisiones respecto de las vacantes en 2023.

### 4.2. Específicos

- Identificar las necesidades y caracterizar los empleos requeridos de la planta de personal.
- Registrar y mantener actualizada la información de los empleos definidos en el Decreto 1819 de 2020 en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO.
- Medir y determinar las necesidades del Talento Humano de la UPIT.
- Revisar las fichas del Manual de Funciones de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte -UPIT con el propósito de cumplir con los requisitos y lineamientos para su elaboración, el cumplimiento de normatividad vigente y su alineación con las necesidades institucionales.

	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1

## 5. Alcance

El Plan Anual de Vacantes contempla la información relacionada con el número de vacantes disponibles de la entidad a 31 de diciembre de 2022 y esta información es; a su vez, insumo para presentar la información al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es un instrumento para determinar los empleos en vacancia definitiva que se deben proveer mediante concurso por la CNSC teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y los lineamientos establecidos.

Asimismo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten definir una ruta de acción que ayudan a implementar los propósitos de Planeación Estratégica de Talento Humano, lo cual conlleva a:

- a. Realizar el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias de la UPIT.
- b. Identificar la forma de cubrir las necesidades de Talento Humano cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, estableciendo estrategias en los procesos de ingreso y desarrollo del personal.
- c. Estimar los costos de personal derivados de las medidas para la gestión del talento humano y buscar asegurar la financiación de las necesidades con el presupuesto asignado a la vigencia.
- d. Asegurar la idoneidad y competencias básicas del personal para ocupar los cargos definidos como necesarios por la entidad.

## 6. Detalle del plan

### 6.1. Planta de personal por nivel jerárquico

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte cuenta con la siguiente planta de personal de acuerdo, con el decreto 1819 de 2020:

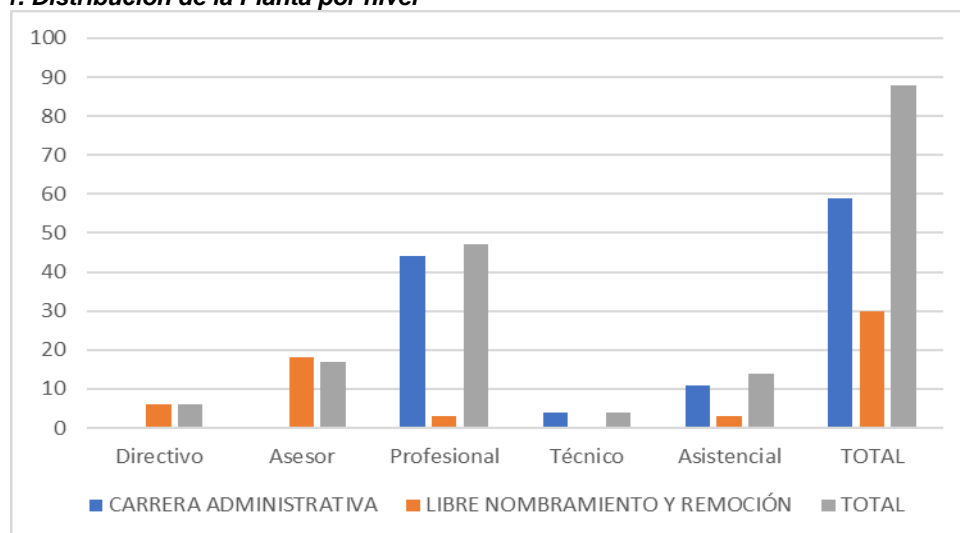
**Cuadro 2. Planta de personal UPIT por nivel jerárquico**

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TOTAL
Directivo	0	6	6
Asesor	0	17	17
Profesional	44	3	47
Técnico	4	0	4
Asistencial	11	3	14
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>88</b>

Fuente: Datos UPIT.

En total son 88 empleos los que conforman la planta de personal 59 (67%) pertenecen a empleos de Carrera Administrativa y 29 (33%) a Libre Nombramiento y Remoción.

**Gráfica 1. Distribución de la Planta por nivel**



Fuente: Datos UPIT construcción propia.



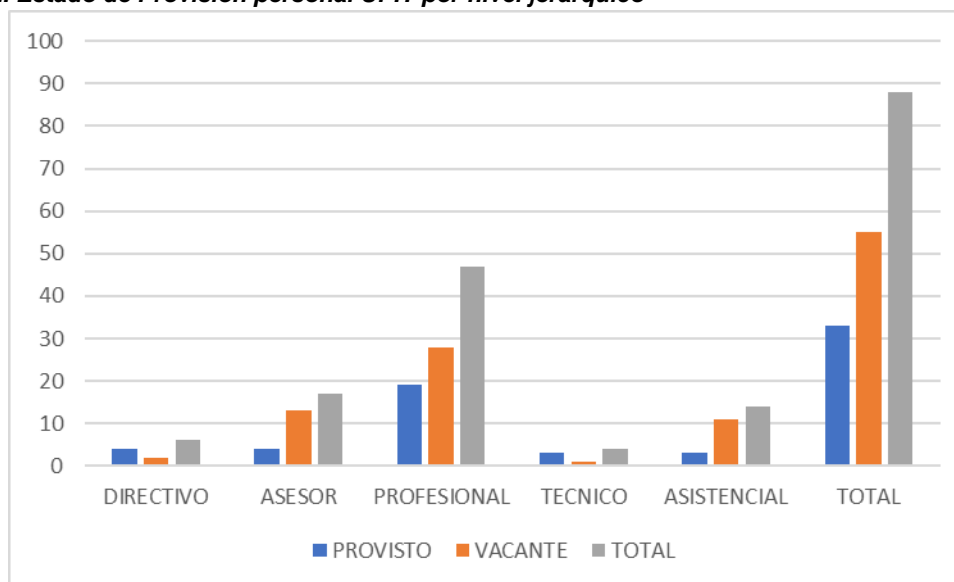
## 6.2. Estado de provisión de los empleos al 31 de diciembre 2022

**Cuadro 3. Estado de Provisión personal UPIT por nivel jerárquico**

NIVEL	ESTADO DE PROVISIÓN		
	PROVISTO	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	4	2	6
ASESOR	4	13	17
PROFESIONAL	19	28	47
TECNICO	3	1	4
ASISTENCIAL	3	11	14
TOTAL	33	55	88

Fuente: Datos UPIT.

**Gráfica 2. Estado de Provisión personal UPIT por nivel jerárquico**



Fuente:

UPIT construcción propia

Datos

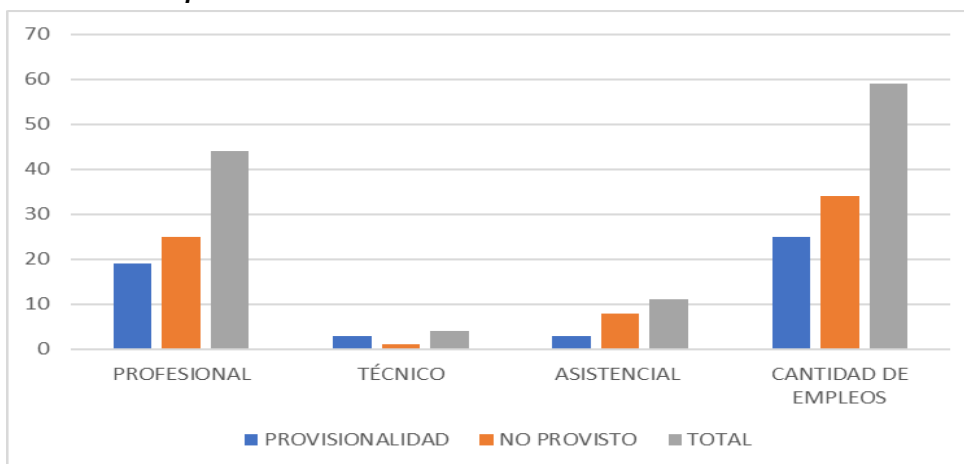
### 6.3. Estado de los empleos de carrera administrativa

**Cuadro 4. Relación Empleos Carrera Administrativa**

ESTADO DE PROVISIÓN	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	CANTIDAD DE EMPLEOS
PROVISIONALIDAD	19	3	3	25
NO PROVISTO	25	1	8	34
TOTAL	44	4	11	59

Fuente: Datos UPIT

**Gráfica 3. Relación Empleos Carrera Administrativa**



Fuente: Datos UPIT construcción propia

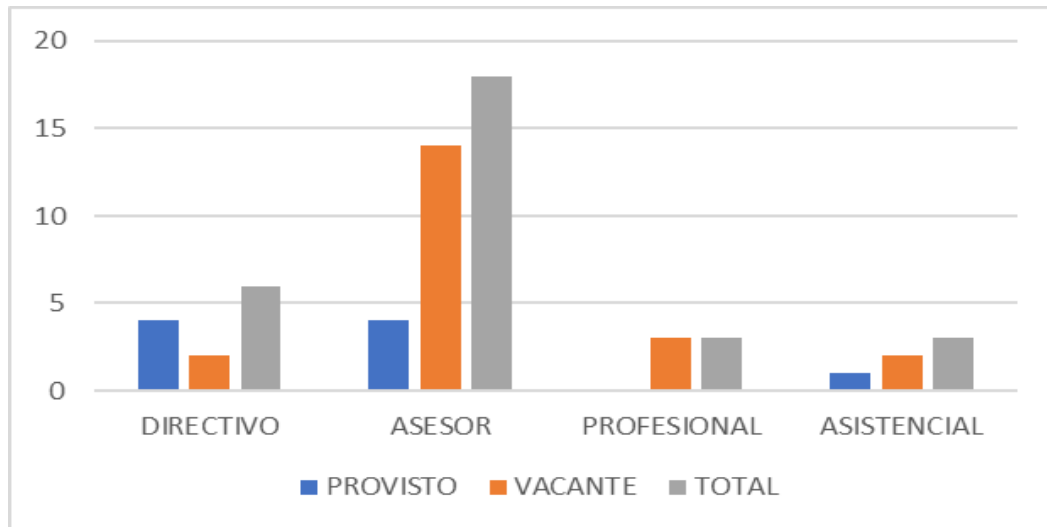
### 6.4. Estado de los empleos de libre nombramiento y remoción

**Cuadro 5. Relación Empleos Libre Nombramiento y Remoción**

ESTADO DE LA PROVISIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	CANTIDAD DE EMPLEOS
PROVISTO	4	4	0	1	9
VACANTE	2	13	3	2	20
TOTAL	6	17	3	3	29

Fuente: Datos UPIT

**Gráfica 4. Relación Empleos Libre Nombramiento y Remoción**




Fuente: Datos UPIT construcción propia

## 6.5. Servidores en pre-pensión

Cuadro 6. Caracterización Pre-pensionado dependencia y nivel ocupacional

NIVEL	HOMBRES	MUJERES
Directivo	0	0
Asesor	0	1
Profesional Especializado	0	0
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fuente: Datos UPIT

	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1



## 7. Formas de provisión


### 7.1. Empleos de carrera administrativa

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 y sea aplicable.

Así mismo, los empleos en vacancia definitiva de la planta global, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, siempre y cuando sean de carrera administrativa, se proveerán a través de la figura de encargo, dado que la entidad entró en operación a finales del año 2021 ha realizado la provisión de los empleos bajo el mecanismo de nombramiento en provisionalidad.

### 7.2. Libre nombramiento y remoción

Conforme con el artículo 23 de la ley 909 de 2004 los empleos de Libre Nombramiento y Remoción serán asignados 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.

	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1


## 8. Plan de vacantes

**Cuadro 7. Plan Específico**

Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
Caracterizar la planta de empleos.	Encuesta de caracterización de Talento Humano	Secretaria General	31/01/2023
Registrar los empleos en el sistema definido por la CNCS.	Registro Cargos Vacantes OPEC	Secretaria General	30/09/2023
Identificar necesidades de Talento Humano.	Estudio de cargas de trabajo	Secretaria General	31/12/2023
Revisar y actualizar Manual de funciones y competencias laborales	Manual de funciones revisado y actualizado	Secretaria General	31/12/2023

*Fuente: Construcción Propia.*



 <small>UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE</small>	<b>TALENTO HUMANO</b>	
	Plan anual de vacantes	Versión: 1



## 9. Control de cambios

Fecha	Descripción del cambio o modificación	Versión generada
31/01/2023	Documento inicial	1.0