



MINISTERIO DE TRANSPORTE

UPIT

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión: 1.0

Fecha: Enero 31 -2023

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	5
4. DEFINICIONES	6
5. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL	9
5.1 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	9
5.2 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	11
5.3 VALORACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO	12
5.4 FORMAS DE PROVISIÓN	13
5.5 RESPALDO PRESUPUESTAL	14
6. CONCLUSIONES	15
7. PLAN DE ACCIÓN	16

1. Introducción

La Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte (UPIT) fue creada por el Gobierno Nacional, mediante Decreto 946 del 21 de mayo del 2014, 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.”

El 30 de diciembre de 2020 se expide el Decreto 1819, por el cual se adopta la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte; a partir de la cual se nombra parte de los empleos allí señalados para iniciar su funcionamiento a finales del año 2021.

Teniendo en cuenta, que la planta de personal debe contribuir de forma permanente al logro de los objetivos institucionales, al fortalecimiento de la gestión de los procesos internos y a la provisión del recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permiten la consecución de la misión institucional; y, atendiendo a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, referente a los planes y la planta de empleos y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el Plan de Previsión del Talento Humano como una herramienta que permitirá la actualización de los cargos vacantes; así como, los lineamientos para determinar su provisión y la disponibilidad presupuestal para ello.

El presente documento se desarrolla un análisis cuantitativo de personal, un análisis de las necesidades de personal y finalmente, a partir de las conclusiones, se presenta un plan de acción.

2. Marco normativo

Norma	Tema	Aplicabilidad
Ley 909 de 2004	Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	<p>Artículo 15, numeral 2, literal a): Función específica de la Unidad de Personal en las entidades, “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”</p> <p>Artículo 17: La unidad de personal deberá elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • 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; • Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
Decreto 612 de 2018	Directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.	Artículo 1. Adición al Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
Decreto 1819 de 2020	Adopta la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte UPIT.	Cantidad de empleos por niveles y naturaleza.

3. Objetivo

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte; teniendo en cuenta la planta de personal vigente y de conformidad con el artículo 3 del Decreto 1819 de 2020, mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la Misión, la Visión y los objetivos institucionales.

4. Alcance

Se pretende orientar acciones que, desde la secretaria general, como responsable del Direccionamiento y Gestión del Talento Humano de la UPIT, contando la aprobación de la Alta Dirección y el respaldo presupuestal se adelanten para ir previendo el personal requerido por la Entidad, que permitan su crecimiento y el fortalecimiento en el cumplimiento de sus funciones misionales.

5. Definiciones

- **Anexos:** información adicional adjunta al final de un documento que sirve de apoyo para profundizar la comprensión del tema tratado y facilitar la aplicación de las actividades descritas.

6. Análisis de Necesidad de Personal

6.1. Análisis de la Planta de Personal

El Decreto 1819 de 2020 por el cual se establece la planta de personal para la Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte establece una planta total de 88 cargos de los cuales 24 (27%) corresponden a la planta estructural y 64 (73%) a la planta global.

Cuadro No. 2. Análisis de planta

Nivel	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Directivo	0	6	6
Asesor	0	17	17
Profesional	44	3	47

Nivel	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Técnico	4	0	4
Asistencial	11	3	14
Total	59	29	88

Fuente: Decreto 1819 de 2020.

Cuadro No. 3: Planta estructural del Despacho del Director General

Empleo	Código	Grado	Total
Director UPIT	0015	28	1
Asesor	1020	17	5
Asesor	1020	16	5
Asesor	1020	14	7
Profesional especializado	2028	21	1
Profesional especializado	2028	16	1
Profesional universitario	2044	01	1
Secretario ejecutivo	4210	24	1
Auxiliar administrativo	4044	16	1
Conductor mecánico	4103	20	1

Fuente: Decreto 1819 de 2020.

Cuadro No. 4: Planta global

Empleo	Código	Grado	Total
Secretario General	0037	23	1
Subdirector	0040	22	2
Jefe de Oficina	0137	20	1
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16	1
Profesional especializado	2028	21	15
Profesional especializado	2028	20	10
Profesional especializado	2028	18	8
Profesional especializado	2028	16	4
Profesional universitario	2044	01	7
Técnico administrativo	3124	18	4
Secretario ejecutivo	4210	22	5
Auxiliar administrativo	4044	16	2
Conductor mecánico	4103	20	4

Fuente: Decreto 1819 de 2020.

La Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte se rige por lo establecido en el Sistema General de Carrera Administrativa. Además, por el Decreto 2489 de 2006 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las

instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones.” y por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Considerando y en atención de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la UPIT cuenta con los siguientes perfiles aprobados y con los cuales sule sus necesidades de personal, para el inicio de sus labores; sin embargo, hacia un mediano plazo se debería considerar realizar o aplicar un estudio de cargas de trabajo.

Cuadro No. 5: Perfiles aprobados

Grado	Requisitos por Nivel
Directivo	
28	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada o título de posgrado en la modalidad de especialización y noventa y seis (96) meses de experiencia relacionada.
Asesor	
17	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y seis (66) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada.
14	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional relacionada
Profesional	
21	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
01	Título profesional.
Técnico	
18	Título de formación tecnológica con especialización y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en la modalidad de

Grado	Requisitos por Nivel
Directivo	
	formación profesional y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral.
Asistencial	
22	Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.
16	Diploma de bachiller y cinco (5) meses de experiencia laboral.
20	Diploma de bachiller y veinticinco (25) meses de experiencia laboral.

Fuente: UPIT, Manual de Funciones.

6.2. Análisis Medidas de Cobertura de las Necesidades

Posibles vacantes por edad de jubilación. La caracterización de los pre pensionados en el UPIT se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se señala que este estatus 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, Régimen de Prima Media.

Cuadro N° 6: Caracterización de pre pensionado sexo y nivel ocupacional

Nivel	Hombres	Mujeres
Directivo	0	0
Asesor	0	1
Profesional	0	0
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
Total	0	1

Fuente: UPIT Caracterización Planta de Personal

6.3. Valoración del Personal Actualmente Vinculado

En relación con la disponibilidad interna de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte, en la actualidad cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones:

7. Empleos libre nombramiento y remoción provistos y en vacancia definitiva a diciembre 31 del 2022

Cuadro N° 7: Empleos libre nombramiento y remoción vacantes

Variable	Número Total de Cargos Ocupados	Numero de Retiro de Funcionarios	Número de Ingresos de Funcionarios	Número Total de Cargos Ocupados	Cargos Vacantes	Total Cargos por Nivel Jerárquico
Director General	1	0	1	1	0	1
Secretaría General	1	1	1	1	0	1
Subdirector	0	0	1	1	1	2
Jefe de Oficina	0	0	0	0	1	1
Asesor	2	0	2	4	13	17
Jefe de Oficina Asesora	1	0	0	1	0	1
Profesional Especializado	0	0	0	0	2	2
Profesional Universitario	0	0	0	0	1	1
Secretaria Administrativa	1	0	0	1	0	1
Auxiliar Administrativo	0	0	0	0	1	1
Conductor Mecánico	0	0	0	0	1	1

Para los empleos que su naturaleza es de libre nombramiento y remoción de los 29 empleos que lo componen, 20 se encuentran en vacancia definitiva, es decir, el 69% del total.

8. Análisis de Empleos provistos y vacancia definitiva carrera administrativa, diciembre 2022.

Cuadro No. 8: Relación empleos carrera administrativa provistos y vacantes

Variable	Número Total de Cargos Ocupados	Numero de Retiro de Funcionarios	Número de Ingresos de Funcionarios	Número Total de Cargos Ocupados	Cargos Vacantes	Total Cargos por Nivel Jerárquico
Profesional Especializado	17	3	4	18	19	37
Profesional Universitario	1	0	0	1	6	7
Técnico Administrativo	3	0	0	3	1	4
Secretaria Administrativa	1	0	0	1	4	5
Auxiliar Administrativo	0	0	0	0	2	2
Conductor Mecánico	0	0	1	1	3	4

Fuente: UPIT Planta de Personal.

De acuerdo con el cuadro anterior, hay 35 empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, es decir, y que aún no han sido provistos; los cuales corresponden al 59% del total.

De los anteriores empleos sin proveer, se encuentran: 19 profesional especializado, 6 profesional universitario, 1 Técnico Administrativo, 4 secretario ejecutivo, 2 auxiliar administrativo y 3 conductor mecánico.

8.1. Formas de Provisión

Carrera Administrativa: Para realizar la provisión de los empleos de la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura y Transporte 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.

Además, 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.

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.

8.2. Respaldo Presupuestal

La UPIT de acuerdo con la Ley No. 2276 de 2022 “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2023” y el Decreto de Liquidación No. 2590 del 23 de diciembre del 2022 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos” cuenta para la actual vigencia fiscal 2023, con los siguientes recursos:

- Total: veintiocho mil ochocientos setenta y seis millones cuatrocientos setenta y tres mil pesos (\$ 28.876.473.000,00) M/CTE.
- Gastos de Funcionamiento: catorce mil novecientos cuarenta millones cuatrocientos setenta y tres mil pesos (\$ 14.940.473.000,00) M/CTE.

Dentro de los Gastos de Funcionamiento se cuenta con los Rubro 01 Gastos de Personal, 01 01 Planta de Personal Permanente \$12.849.876.000.

9. Conclusiones

En un mayor porcentaje los cargos de incluidos en la planta de personal son de Carrera Administrativa y en menor proporción de Libre Nombramiento y Remoción. Se presenta todavía un alto porcentaje de cargos vacantes, tanto a nivel de libre nombramiento y remoción (69%) como de Carrera Administrativa. En el caso de los cargos de Carrera Administrativa (59%), se encuentran provistos con funcionarios nombrados en provisionalidad.

La UPIT cuenta con perfiles de los diferentes cargos por niveles debidamente descritos y aprobados; de los cuales, como se comentó anteriormente, solo en porcentajes menores se encuentran provistos provisionalmente los de carrera administrativa y vinculados de Libre Nombramiento y Remoción.

Se lograron identificar una persona en calidad de prepensionada teniendo en cuenta su edad y el régimen de prima media.

10. Plan de Acción

Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
Identificar las necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.	Un (1) documento con la definición de las necesidades de personal.	Secretaria General	31/12/2023
Revisión de disponibilidad presupuestal requerida para la provisión de la planta	Un (1) informe del presupuesto requerido para la provisión de la planta	Secretaria General	31/12/2023

	TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 1

11. Control de cambios

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