



PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Versión 01 - 2024



UPIT!
UNIDAD DE PLANEACIÓN DE
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. DEFINICIONES	4
4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	6
4.1. Objetivo General	6
4.2. Metodología	6
5. PLAN ANUAL DE VACANTES	6
5.1. Estructura de la Planta de Personal	6
Por naturaleza del empleo	7
Estructura de la planta por nivel jerárquico	7
Por niveles y naturaleza del empleo	7
Distribución por tipo de provisión para las vacantes de carrera administrativa	8
6. PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO	9
6.1. Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa	9
6.2. Provisión definitiva de empleos vacantes de libre nombramiento y remoción	10
7. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	10
8. RESPONSABLES	11
9. INDICADORES	11
10. CONTROL DE CAMBIOS	11

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, fue creada a través del Decreto 946 del 21 de mayo de 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. Conforme con lo dispuesto en 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”*.

Posteriormente, la planta de personal de la UPIT se estableció mediante el Decreto 1819 de 2020, con ochenta y ocho (88) empleos; de ese total, treinta y uno (31) son de libre nombramiento y remoción, y cincuenta y siete (57) son de carrera administrativa.

En ese sentido, se identifica que el recurso humano es vital para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir con las funciones que fueron asignadas a la Unidad.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte está integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2024–2025, por lo que es importante para la Secretaría General – Talento Humano gestionar que las áreas de la Unidad cuenten con el talento humano necesario para cumplir sus funciones, por lo que establece las directrices y define los instrumentos para la programación de convocatorias y la previsión de empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos son instrumentos de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos administrativos en vacancia definitiva y su provisión; permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la estimación de los costos presupuestales, alineado con las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

2. MARCO NORMATIVO

La formulación del presente plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema del empleo público y de carrera administrativa, que soportaron la creación de la UPIT como la estructura de la planta de personal y su provisión.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

- **Constitución Política de la República de Colombia 1991.** Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.
- **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”.* El artículo 14, literal d; el artículo 15 y el artículo 16 se refieren a la creación de los planes estratégicos de talento humano y los componentes a considerar.
- **Decreto 1083 de 2015.** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*
- **Ley 2294 de 2023.** *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026” – “Colombia Potencia Mundial De La Vida”.*
- **Decreto 946 de 2014** *“Por el cual se crea la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte y se determina su estructura y funciones”.*
- **Decreto 1819 de 2020** *“Por el cual se adopta la Planta de Personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIR y se dictan otras disposiciones”.*

3. DEFINICIONES

Empleo: conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona y las competencias requeridas para realizarlas, para satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

Empleos temporales: los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel jerárquico de los empleos: según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel directivo, Nivel asesor, Nivel profesional, Nivel técnico y Nivel asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

Nivel directivo: comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

Nivel asesor: agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel profesional: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel técnico: comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo.

Nivel asistencial: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por ser tareas de simple ejecución.

Servidor público: miembros de corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, que sirven al Estado y a la comunidad. ejerciendo sus funciones según lo prevén la Constitución, la ley y el reglamento.

Provisión: la provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Encargo: consiste en designar a un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que esté vacante temporal o definitivamente, si este reúne los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular se restituya o se surta el proceso de selección.

Nombramiento provisional: procede de manera excepcional y solo cuando no existan servidores de carrera que puedan encargarse (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), para garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado, que son propósitos constitucionalmente previstos.

Nombramiento ordinario: es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

Vacancia temporal: esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas: vacaciones, licencia, comisión, encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular, suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

Vacancia definitiva: estado de aquellos empleos desprovistos por alguna de estas situaciones: renuncia del titular, muerte, pensión y pérdida de derechos de carrera administrativa.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

Ascenso: toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para lograr este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará con base en el mérito, mediante procesos de selección que garanticen transparencia y objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 de la Ley 909 de 2004).

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

4.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano pretende identificar las necesidades del personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, para que las áreas de la UPIT tengan el talento humano necesario para cumplir sus funciones y objetivos y lograr las metas organizacionales.

4.2. Metodología

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, se consideraron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, haciendo un análisis del estado de la planta de personal con corte a 10 de enero de 2024, así como la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación del servicio y las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley y relacionadas en el ítem anterior.

5. PLAN ANUAL DE VACANTES

5.1. Estructura de la Planta de Personal

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, es una Entidad creada a través del Decreto 946 del 21 de mayo de 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	
	Versión: 1.0	Fecha: 30/01/2024

La planta vigente de la UPIT se encuentra establecida mediante el Decreto 1819 de 2020, con ochenta y ocho (88) empleos, los cuales se encuentran distribuidos así:

Por naturaleza del empleo

Tabla 1. Planta de Personal UPIT por naturaleza del empleo

Tipo	Cantidad de empleos
Libre nombramiento y remoción	31
Carrera administrativa	57
Total, empleos	88

Fuente: Base de datos de Secretaría General – Talento Humano, corte 10 de enero de 2024

Estructura de la planta por nivel jerárquico

Tabla 2: Estructura de la planta por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos
Directivo	5
Asesor	18
Profesional	47
Técnico	4
Asistencial	14
Total, empleos	88

Fuente: Base de datos de Secretaría General – Talento Humano, corte 10 de enero de 2024

Por niveles y naturaleza del empleo

Tabla 3: Planta de personal por niveles y naturaleza del empleo.

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		CARRERA			TOTAL
	Provisto	Vacante	Provisto		Vacante	
			Carrera	Provisional		
Directivo	4	1	0	0	0	5
Asesor	12	6	0	0	0	18
Profesional	2	3	0	36	6	47
Técnico	0	0	0	4	0	4
Asistencial	2	1	0	8	3	14
Total	18	11	0	50	9	88

Fuente: Base de datos de Secretaría General – Talento Humano, corte 10 de enero de 2024.

Un análisis de la distribución anterior evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 77,3% y cuenta con un porcentaje de vacancia de 22,7%, el cual se encuentra distribuido en vacancia definitiva según se expone a continuación:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2024

Tabla 4: *Distribución de vacancias de la planta de personal*

NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	TIPO DE VACANTE		Total
				Libre nombramiento y remoción	Vacante Definitiva (Carrera)	
DIRECTIVO	Subdirector	40	22	1	0	1
ASESOR	Asesor	1020	17	3	0	3
	Asesor	1020	16	2	0	2
	Asesor	1020	14	1	0	1
PROFESIONAL	Profesional Especializado	2028	21	1	0	1
	Profesional Especializado	2028	20	0	1	1
	Profesional Especializado	2028	18	0	1	1
	Profesional Especializado	2028	16	1	2	3
	Profesional Universitario	2044	1	1	2	3
ASISTENCIAL	Conductor Mecánico	4103	20	1	2	3
	Secretario Ejecutivo	4210	22	0	1	1
TOTAL				11	9	20

Fuente: Base de datos de Secretaría General – Talento Humano, corte 10 de enero de 2024.

Durante la vigencia 2023 se buscó proveer los empleos y fortalecer la planta de personal, por lo que se adelantaron en el transcurso del año cuarenta y un (41) nombramientos de carácter provisional.

Es de precisar que, tras la expedición del Decreto 1819 del 30 de diciembre de 2020 que adoptó la planta de personal de la UPIT, la Entidad inició su funcionamiento a partir del mes de agosto de 2021, por lo que, en cada anualidad se ha venido haciendo la provisión gradual de la planta de personal de conformidad con los recursos asignados y el desarrollo de la misionalidad de la Unidad.

En ese sentido, los empleos de carrera administrativa se han provisto mediante nombramientos provisionales, mientras se realiza el concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Distribución por tipo de provisión para las vacantes de carrera administrativa

Tabla 5: *Distribución por tipo de provisión para las vacantes de carrera administrativa*

TIPO DE VACANTE	PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	NO PROVISTAS	TOTAL
Definitiva	0	48	9	57

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2024

TIPO DE VACANTE	PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	NO PROVISTAS	TOTAL
Temporal	0	0	0	0
TOTAL	0	48	9	57

Fuente: Base de datos de Secretaría General – Talento Humano, corte 10 de enero de 2024

Lo anterior, con base en lo dispuesto en la Resolución No. 5 del 5 de enero de 2024 “Por medio de la cual se distribuyen en las dependencias los cargos de la planta de personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT”, la cual señala en el párrafo único de su artículo primero, la declaración del cambio de la naturaleza de carácter ordinario (libre nombramiento y remoción) de los empleos de Profesional Especializado Código 2028 Grado 21 con la identificación de la ficha del manual No. PG-014 y del Profesional Especializado Código 2028 Grado 20 con la identificación de la ficha del manual No. PG-021, relacionados con las funciones de almacenista y pagador de la Entidad, respectivamente; por lo que, se trasladó de 59 a 57 cargos con naturaleza de carrera administrativa.

Es de considerar que la figura del encargo, según el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, aplica mientras surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa para ser ocupados por empleados con derechos de carrera. En la UPIT para contar con servidores de carrera, se avanza en la etapa de planeación para adelantar el concurso respectivo a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para la vigencia 2024, no se prevé que ningún funcionario de la Unidad cumpla con la edad de retiro forzoso conforme con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1821 de 2016.

6. PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO

6.1. Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa

A través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con las funciones establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, y el artículo 30 de la Ley 909 de 2004, tiene previsto adelantar en el transcurso del año 2024, un proceso de convocatoria para que se oferten de manera conjunta empleos de entidades del Orden Nacional, entre estas, participará la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte.

Por lo que, en la vigencia del año 2023 se realizó la apropiación de los recursos para apalancar el proceso de selección que surtirá la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En relación con ella, se tiene contemplado definir en la vigencia 2024 un cronograma en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para desarrollar las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación de esta.
2. Adquisición de derechos de participación e inscripciones.
3. Verificación de requisitos mínimos para las modalidades del proceso de selección abierto.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

4. Aplicación de pruebas de conocimiento y valoración de antecedentes.
5. Conformación de listas de elegibles.

Así mismo, se considera desde la Secretaría General / Talento Humano continuar en la implementación de un modelo de Gestión de Conocimiento dentro de la Entidad, y fortalecer el mismo durante la vigencia 2024, con la finalidad de prever con anterioridad la transferencia del conocimiento y de la experiencia de los servidores en cuanto al desempeño de sus funciones y actividades que realizan; y así evitar la pérdida de información, en consideración a la posibilidad que se tiene del cambio del personal que se encuentra actualmente vinculado a la Unidad, conforme a los resultados que tenga el concurso de méritos que se desarrollará.

De igual forma, es de traer a colación, que conforme a la alerta identificada, de una posible desvinculación de los actuales servidores de la Entidad, según los resultados del concurso de méritos, dentro del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, se contempló el programa de desvinculación asistida, el cual se encontrará focalizado para dicha población, en el evento de conformación de listas de elegibles.

En paralelo con el desarrollo del concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y dado que la entidad no cuenta con servidores con derechos de carrera, se llevarán a cabo los nombramientos en provisionalidad necesarios con el fin de contar con el talento humano que permita a la Entidad el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales, en el marco de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

6.2. Provisión definitiva de empleos vacantes de 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, tendrá 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.

Así mismo, 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, en consideración de lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

7. FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte para la vigencia 2024, se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación a la cuenta de Gastos de Personal en relación con el rubro de funcionamiento de la Entidad.

Los recursos para gastos de personal asignados a la entidad corresponden a la suma de \$14.815.951.000, de conformidad con el Decreto No. 2295 del 29 de diciembre de 2023;

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión: 1.0
		Fecha: 30/01/2024

igualmente, a través de la Resolución número 1 del 2 de enero de 2024, se llevó a cabo su desagregación. Estos permitirán amparar los gastos que se generen por este concepto para alcanzar la provisión de 84 empleos en la presente vigencia:

DESCRIPCIÓN	VALOR
GASTOS DE PERSONAL	\$ 14.815.951.000,00
SALARIO	\$ 9.883.547.000,00
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 3.410.038.000,00
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 1.522.366.000,00

En tal sentido, para la vigencia 2024 se realizará la provisión de empleos según los recursos disponibles y las situaciones administrativas que impacten en los gastos de personal (liquidaciones definitivas por retiro del servidor público, vacaciones, entre otras).

8. RESPONSABLES

- **La Dirección General**, se encarga de supervisar el Plan Anual de Vacantes y Provisión del Recurso Humano para cubrir las necesidades del personal en la Entidad para reforzar la prestación de los servicios y el cumplimiento de su misionalidad.
- **La Secretaría General**, es la responsable de dirigir, coordinar y hacer seguimiento a las actividades relacionadas con el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y Provisión del Recurso Humano.
- **Asesor ubicado en Secretaría General – Talento Humano y el/la profesional de Secretaría General – Talento Humano**, desarrolla las actividades tendientes a suplir las vacantes de la Entidad conforme con los requerimientos del área, y darle continuidad y soportar los requerimientos que haya para llevar a cabo el concurso respectivo que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

9. INDICADORES

El presente plan se medirá con los indicadores definidos en el Plan de Acción Institucional

10. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Descripción del cambio o modificación	Versión generada
30/01/2024	Documento inicial	1.0