



# Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



## PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS V1 2025



# **PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025**

## **Autores**

Secretaría General – Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Bogotá – Colombia. Enero 2025



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	5
OBJETIVO GENERAL .....	5
ALCANCE .....	5
METODOLOGÍA .....	5
MARCO LEGAL .....	6
PLANTA DE PERSONAL .....	6
Resultados provisión planta de personal 2024.....	8
PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	10
Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa .....	10
Análisis causales de retiro vigencia 2024.....	11
Provisión definitiva de empleos vacantes de libre nombramiento y remoción.....	15
RECURSOS GASTOS DE PERSONAL .....	15
INDICADORES .....	16
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO ..	16
CONTROL DE DOCUMENTOS .....	17



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

## INTRODUCCIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, fue creada a través del 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, y, 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 los cuales treinta y uno (31) son empleos de libre nombramiento y remoción y cincuenta y siete (57) son empleos 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.

Relacionado con lo expuesto, el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2025, por lo que resulta importante para la Secretaría General – Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, gestionar que las áreas de la Unidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la previsión de los 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 de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

---

**Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte**

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

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.

## **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

Mediante Resolución 317 del 31 de diciembre de 2024 se adoptó la Política de Talento Humano así:

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT a través de la Gestión Estratégica de Talento Humano garantiza que la Entidad cuente con colaboradores idóneos, comprometidos e íntegros, para lo cual se promueve la equidad de género, igualdad de oportunidades y la diversidad, garantizando un ambiente inclusivo y libre de discriminación; promoviendo cero tolerancia al acoso laboral y otras formas de violencia y discriminación, con procedimientos claros para su prevención y denuncia; fomentando la integridad, transparencia y la vivencia de los valores y lineamientos del Código de Integridad y Conflicto de Interés en todas nuestras acciones; promovemos el liderazgo, la autogestión, la excelencia y la gestión del conocimiento, para tener un entorno de trabajo ético y colaborativo y apoyamos el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores.

## **OBJETIVO GENERAL**

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, tienen por objeto identificar las necesidades del personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes áreas que conforman la UPIT cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, así como el logro de las metas organizacionales.

## **ALCANCE**

La ejecución del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará con todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte- UPIT.

## **METODOLOGÍA**

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, se consideraron los lineamientos definidos por el Departamento

---

### **Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte**

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Administrativo de la Función Pública, haciendo un análisis del estado de la planta de personal con corte 31 de diciembre 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.

## MARCO LEGAL

La Normatividad que regula el presente Plan o las citas normativas que se enuncian, se encuentra definidas en el Normograma de Talento Humano de la UPIT, disponible para consulta en el siguiente: ([Link al normograma](#)).

## PLANTA DE PERSONAL

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

**Tabla 1.**

*Planta de personal UPIT por naturaleza del empleo*

<b>Tipo</b>	<b>Cantidad de empleos</b>
Libre nombramiento y remoción	31
Carrera administrativa	57
<b>Total empleos</b>	<b>88</b>

*Fuente: Base de datos GIT de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024*

**Tabla 2.**

*Planta de personal UPIT por nivel jerárquico*

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Cantidad de empleos</b>
Directivo	5
Asesor	18
Profesional	47
Técnico	4
Asistencial	14
<b>Total empleos</b>	<b>88</b>

*Fuente: Base de datos GIT de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024*



**Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte**

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

**Tabla 3.**

*Planta de personal UPIT por niveles y naturaleza del empleo*

NIVEL	LNR		CARRERA			TOTAL
	Provisto	Vacante	Provisto		Vacante	
			Carrera	Provisional		
Directivo	5	0	0	0	0	5
Asesor	18	0	0	0	0	18
Profesional	4	1	0	41	1	47
Técnico	0	0	0	4	0	4
Asistencial	3	0	0	7	4	14
Total	30	1	0	52	5	88

*Fuente: Base de datos GIT de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024*

Un análisis de la distribución anterior evidencia que la planta adoptada se encuentra provista en un 93% y cuenta con un porcentaje de vacancia de 7% el cual se encuentra distribuido en vacancia definitiva según se expone a continuación:

Durante la vigencia 2024 se buscó proveer los empleos y fortalecer la planta de personal, por lo tanto, se adelantaron en el transcurso del año 2024, treinta y cuatro (34) nombramientos de carácter ordinario y 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 cuya naturaleza son de carrera administrativa, se han provisto a través de nombramientos provisionales, en tanto se realiza el concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Tabla 4.**

*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	52	5	57
Temporal	0	0	0	0



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

TIPO DE VACANTE	PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	NO PROVISTAS	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>57</b>

Fuente: Base de datos GIT de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024

Lo anterior, con base en lo dispuesto en la Resolución No. 208 del 11 de septiembre 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, la cual se aplica mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, para ser ocupados por los empleados que tienen derechos de carrera, sin embargo, dentro de la UPIT, se encuentra avanzando en la etapa de planeación para adelantar el concurso respectivo a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil para contar con servidores de carrera.

Para la vigencia 2025, 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.

### Resultados provisión planta de personal 2024

Al inicio de la vigencia, la entidad contaba con una planta provista de sesenta y cuatro (64) funcionarios; con corte al 31 de diciembre de 2024 se vincularon (34) nuevos servidores, catorce (14) de libre nombramiento y remoción, y veinte (20) mediante provisionalidad y un servidor nombrado en provisionalidad fue trasladado a un empleo de libre nombramiento y remoción; sin embargo, se han retirado dieciséis (16) personas: seis (6) de libre nombramiento y remoción con nombramiento ordinario y diez (10) con nombramiento en provisionalidad; así entonces, a la fecha se encuentran provistos ochenta y dos (82) empleos.

---

#### Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230



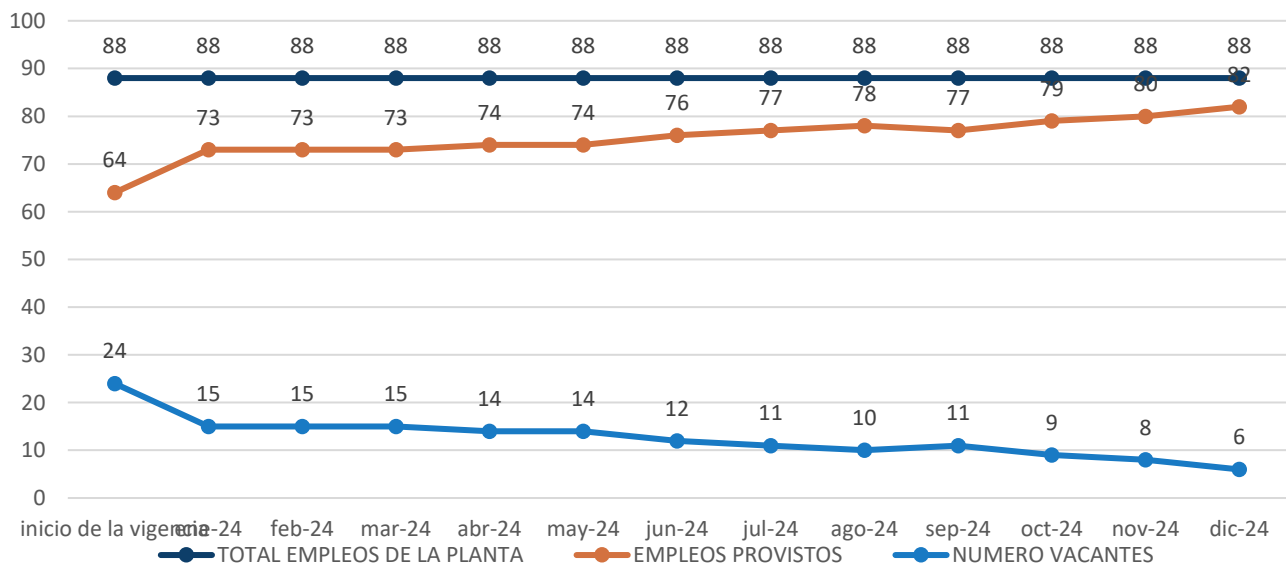


Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

La gráfica 1, muestra el comportamiento mes a mes de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de la vigencia 2024:

**Gráfica 1.**  
*Comportamiento de la provisión de empleos 2024*



Fuente: Base de datos GIT de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024

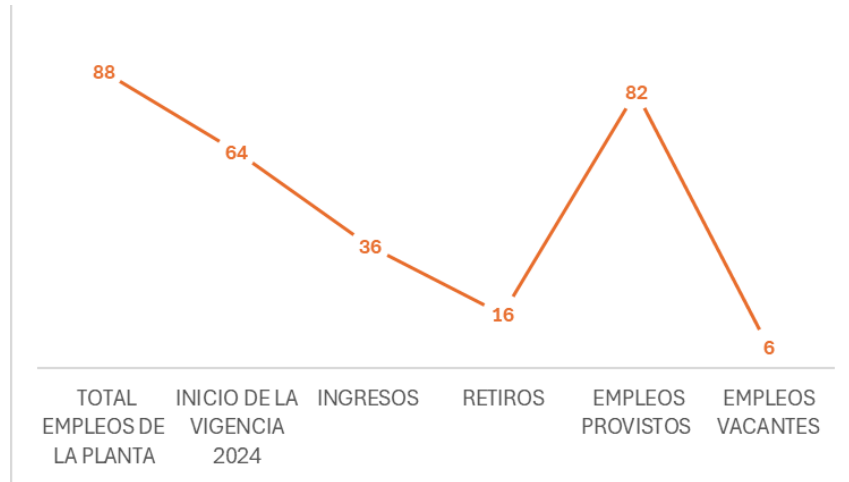
A continuación, en la gráfica 2 se presenta un resumen de los movimientos de la planta de personal durante la vigencia 2024:



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

**Grafica 2.**  
*Movimientos planta de personal 2024*



Fuente: Base de datos GIT de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024

## PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 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 2025, 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 2024 se realizó la apropiación de los recursos para apalancar el proceso de selección que surtirá la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La UPIT ha adelantado todas las gestiones y actividades para cumplir con el desarrollo del proceso de planeación del concurso de méritos, con el fin de garantizar que el concurso se desarrolle acorde a los proyectos y acciones estratégicas a cargo de la Entidad.

---

#### Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

En relación con ella, se tiene contemplado definir en la vigencia 2025 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.
4. Aplicación de pruebas de conocimiento y valoración de antecedentes.
5. Conformación de listas de elegibles.

Así mismo, se trabajará de manera articulada con el líder de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, con la finalidad de prever con anterioridad la transferencia del conocimiento y 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 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.

### **Análisis causales de retiro vigencia 2024**

A continuación, se presenta el análisis detallado de las principales causales de retiro de los exservidores en el periodo comprendido entre marzo y diciembre de 2024, la cual fue realizada por 11 personas; así como un estudio sobre la percepción de satisfacción frente al clima laboral en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT.

---

#### **Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte**

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230

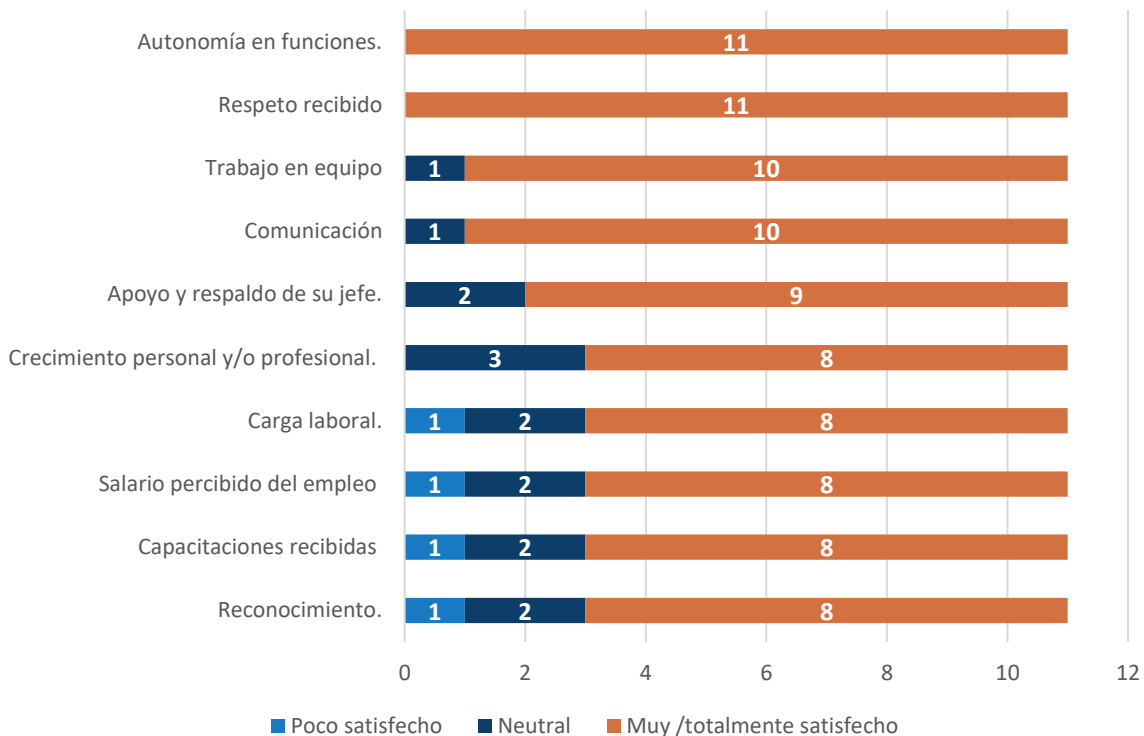


Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

De acuerdo con lo anterior, la siguiente gráfica refleja la satisfacción de los exservidores frente al clima organizacional en la UPIT:

**Gráfica 3.**  
*Satisfacción clima organizacional*



Fuente: Construcción propia a partir de entrevistas.

La gráfica tres (3) permite evidenciar un alto nivel de satisfacción por parte de los colaboradores frente al trabajo en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT. El 100% de los encuestados afirmó estar satisfecho con relación a la autonomía en las funciones y el respeto recibido por parte de los Directivos, jefes inmediatos y compañeros. En cuanto al trabajo en equipo y la comunicación en la dependencia el 91% de los encuestados manifestaron estar satisfechos, aunque se evidencia que el 9% de la población que manifestaron neutralidad frente a esto. Por otro lado, el 82% de los encuestados indicaron sentirse satisfecho frente al apoyo y respaldo del jefe en el desarrollo de la labor y el 18% manifestó sentirse neutral. Ahora bien, frente al crecimiento personal y/o profesional el 73% de los encuestados



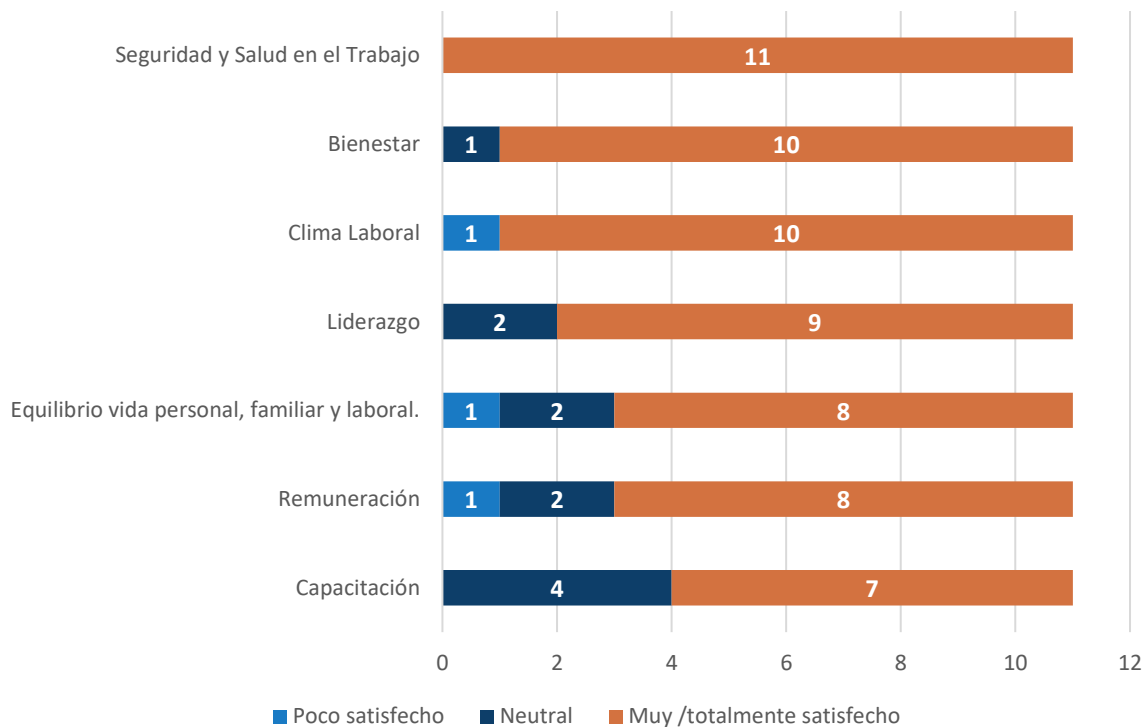
Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

manifestaron estar satisfechos con este ítem y el 27% indicaron neutralidad en el mismo. En cuanto al volumen de carga laboral, el salario percibido del empleo, las capacitaciones recibidas que aportaron al desempeño laboral y el reconocimiento por el trabajo realizado se tiene que el 73% manifestaron estar satisfecho, mientras que el 18% indicaron neutralidad en estos aspectos y el 9% se encontraban poco satisfechos, por lo que las capacitaciones se cruzaron en el periodo de vacaciones de una servidora y estas no lograron ser recibidas, por otro lado, frente a la insatisfacción del salario indicaron que el rol desempeñado podría ser mejor remunerado por lo que este realiza un trabajo importante en los proyectos de la UPIT.

Paralelamente, se consultó sobre la satisfacción frente a la Gestión del Talento Humano a lo que los entrevistados indicaron:

**Gráfica 4.**  
*Satisfacción frente a la gestión del Talento Humano*



Fuente: Construcción propia a partir de entrevistas.



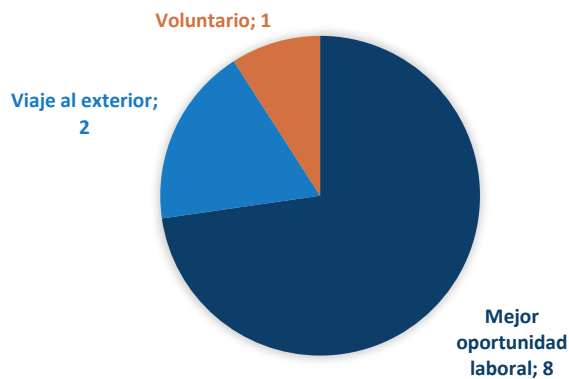
Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

De acuerdo con la gráfica cuatro (4) se evidencia un alto nivel de satisfacción por parte de los colaboradores frente a la Gestión del Talento Humano en la UPIT. El 100% de los encuestados afirmó estar satisfecho con la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. En cuanto a la gestión del bienestar social el 91% de los encuestados manifestaron estar satisfechos, aunque se evidencia que el 9% de la población manifestó neutralidad frente al mismo. Por otro lado, el 91% de los encuestados indicaron sentirse satisfecho frente al clima laboral y el 9% manifestó no estar satisfecho con este. Ahora bien, frente al liderazgo el 82% de los encuestados manifestaron estar satisfechos con este ítem y el 18% indicaron neutralidad en el mismo. En cuanto al equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral y remuneración se tiene que el 73% manifestaron estar satisfecho, mientras que el 18% indicaron neutralidad en estos aspectos y el 9% se encontraba poco satisfecho. Finalmente, el 63.7% de los encuestados señalaron encontrarse muy satisfechos con la gestión de capacitación en la entidad y el 36.3% manifestó neutralidad en el mismo.

Ahora bien, con relación al motivo de retiro de los exservidores, se tiene que ocho (8) personas que corresponde al 73% de los entrevistados presentaron renuncia a la UPIT por una mejor oportunidad laboral, dos (2) personas correspondientes al 18% manifestaron retiro por oportunidades en el exterior y una (1) persona indicó que el retiro se presentaba de forma voluntaria, la cual no profundizó en el tema.

**Gráfica 5.**  
*Motivos de retiro*



*Fuente: Construcción propia a partir de entrevistas.*



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

### 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, 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.

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.

### RECURSOS GASTOS 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 relacionado con el rubro de funcionamiento de la Entidad.

Los recursos para gastos de personal asignados a la entidad corresponden a la suma de \$14.609.424.000, estos permitirán amparar los gastos que se generen por este concepto:

**Tabla 5.**  
*Recursos gastos de personal*

DESCRIPCIÓN	VALOR
GASTOS DE PERSONAL	\$ 14.609.424.000,00
SALARIO	\$ 9.883.547.000,00
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 3.410.038.000,00
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 1.315.839.000,00

*Fuente: Decreto presupuestal 1621 del 30 de diciembre 2024.*

En tal sentido para la vigencia 2025 no se proyecta realizar provisión de empleos

---

#### Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

adicionales a los provistos a la fecha, de conformidad con los recursos disponibles y las situaciones administrativas que se generen que impacten los gastos de personal (liquidaciones definitivas por retiro del servidor público, vacaciones, entre otras).

## INDICADORES

Los indicadores que permitirán la medición del Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano se realizarán de manera semestral de acuerdo con las siguientes características:

1. **Movilidad del talento:** Mide la rotación del personal durante la vigencia. Rotación de personal / cantidad de personas que se han retirado en un determinado periodo de tiempo sobre el total de empleados.
2. **Velocidad de vinculación:** Mide los tiempos de cobertura de las vacantes Número de días de vacancia de los empleos.

## SEGUIMIENTO DEL PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Para la vigencia 2025 el seguimiento al Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano se realizará de la siguiente forma:

➤ **Reuniones internas de seguimiento del equipo de trabajo de talento humano**

Seguimiento mensual al cumplimiento de las diferentes acciones que se establecen en el Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano.

➤ **Reuniones mensuales de Secretaría General**

Mensualmente la Secretaria General adelanta reunión de seguimiento al cumplimiento de los planes derivados de la Gestión de Talento Humano de la entidad.

➤ **Informes de seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano**

Semestralmente el Grupo de Gestión del Talento Humano presenta informes de seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano el cual contiene un capítulo con el Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano.

---

**Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte**

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230





Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

<b>Área que proyecta:</b> GIT Gestión del Talento Humano	<b>Versión:</b> 01	<b>Nombre documento:</b> Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	<b>Fecha:</b> 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

## CONTROL DE DOCUMENTOS

Versión generada	Fecha	Descripción del cambio o modificación
01	27/01/2025	Versión inicial

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Cristhian Camilo Riaño Jiménez</b> Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	<b>Mónica Adriana Flórez Bonilla</b> Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b> Sesión 27/01/2025
<b>Vilma Patricia Idárraga Duitama</b> Profesional Especializado Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano		

---

**Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte**

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia  
Teléfono: (+57) 601 917 2230



## Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



**iPlaneamos la infraestructura de transporte del país que  
soñamos!**

[www.upit.gov.co](http://www.upit.gov.co) [servicioalciudadano@upit.gov.co](mailto:servicioalciudadano@upit.gov.co)

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3 Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: (+57) 601 917 2230