

MINISTERIO DE TRANSPORTE  
SECRETARIA GENERAL  
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Transporte se formula fundamentado en:

El Decreto 2482 de 2012, establece las directrices generales para la integración del "Modelo de Planeación y Gestión" que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar su gestión y prestar mejores y más efectivos servicios.

El Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004 en su artículo 17 literal b), establece "*que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas*".

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril 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, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.



Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, se realizó el análisis de la planta de personal y el análisis de previsión de empleos vacantes por retiro por pensión de vejez.

## 1. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar el cálculo de los empleados necesarios para cubrir las necesidades de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las directrices y lineamientos de la administración y la disponibilidad presupuestal.

Igualmente, el presente documento contiene el Plan de Previsión por retiro por pensión de vejez donde se presenta la información relacionada con la proyección de los empleos que quedarán vacantes con ocasión del retiro por pensión de los empleados públicos.

La presente información se presenta con el fin que sirva de soporte para la toma de decisiones en el diseño de estrategias de planeación técnica y económica en la provisión de empleos.

## 2 PLANTA DE PERSONAL

El Ministerio de Transporte cuenta con la siguiente planta de personal para el cumplimiento de sus funciones, establecida en el decreto

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA
745	95	650

### PLANTA POR NIVELES JERARQUICOS

NIVEL	No. EMPLEOS	%
DIRECTIVO	32	4,30%
ASESOR	34	4,56%
PROFESIONAL	302	40,54%
TÉCNICO	107	14,36%
ASISTENCIAL	270	36,24%
<b>TOTAL</b>	<b>745</b>	<b>100,00%</b>

NIT.899.999.055-4

## 2.1 VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA REPORTADAS AL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017

### MINISTERIO DE TRANSPORTE INFORME FUNCION PUBLICA CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE 2017

INFORME FUNCIÓN PÚBLICA CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE 2017													
ENTIDAD	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA												TOTAL VACANTES 31 DIC 2017
	NIVEL												
	ASISTENCIAL			TÉCNICO			PROFESIONAL			ASESOR			
	P	E	S	P	E	S	P	E	S	P	E	S	
XXXX	36	28	17	12	17	2	13	90	27	0	4	0	246

P-Provisional	61
E-Encargados	139
S-Vac. Sin Proveer	46
	<b>246</b>

## 2-2. EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

NIVEL	C.A.	( 258) VACANTES		
		VACIAS	ENCARGO	PROVISIONALES
ASESOR	4	0	4	0
PROFESIONAL	136	29	92	15
TECNICO	33	3	19	11
ASISTENCIAL	85	12	29	44
TOTAL CARGOS	<b>258</b>	<b>44</b>	<b>144</b>	<b>70</b>
				<b>258</b>

Teniendo en cuenta la normatividad en materia de carrera administrativa y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa debe realizarse mediante concurso de méritos con la CNSC, para lo cual se está gestionando con el Ministerio de Hacienda el presupuesto necesario para efectuar el concurso, que tiene un costo de \$ 3.500.000, por empleo.

A la fecha hay reportados 239 empleos en la Oferta Pública de empleos – OPEC.

## 2.3 EMPLEOS VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS VIGENCIA 2018

TIPO DE VACANTE	NRO
TEMPORALES	70
DEFINITIVAS- CARRERA ADMINISTRATIVA	44
L.N.R.	0
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>

Para la provisión temporal de empleos de carrera administrativa se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración. De acuerdo con el presupuesto actual, se prevé proveer las vacantes disponibles a partir del 1 de marzo de 2018.

Igualmente, con el fin de atender necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos dentro de la planta global del Ministerio.

Considerando la provisión actual de la Planta de Personal, cabe anotar que se requiere que el total de la planta esté provista para garantizar la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos de la entidad, para lo cual se han gestionado los recursos ante el Ministerio de Hacienda.

#### 4. PREVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES POR RETIRO POR PENSIÓN DE VEJEZ

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

Así mismo, la Ley No. 1821 del 30 de diciembre de 2016, estableció la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas, en setenta (70) años.

Pese a lo anterior, revisada la planta de personal de la Entidad, no se encontraron funcionarios de carrera administrativa ni de libre nombramiento y remoción, que sean susceptibles de ser retirados del servicio por cumplir, en la presente vigencia, los setenta años que establece la Ley 1821 de 2016.

Así mismo, es pertinente mencionar que, según la información de las historias laborales, se encuentran 166 funcionarios de la planta de personal, que cumplen los requisitos establecidos en la Ley 797 de 2003, para acceder a la pensión de jubilación. Sin embargo, conforme a lo establecido en la mencionada Ley 821 de 2016, si estos funcionarios se acogen voluntariamente a permanecer en el empleo hasta la edad de retiro forzoso (70 años), no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003<sup>i</sup>; es decir, no podrán ser retirados del servicio por pensión de vejez.

A la fecha, se tiene conocimiento que 5 funcionarios de carrera administrativa que se encuentran en situación de prepensionados, radicaron solicitud de reconocimiento de pensión ante su administradora de pensiones; sin embargo, su retiro depende de la fecha de inclusión en nómina que en cada caso determine la administradora de pensiones.

<sup>i</sup> Parágrafo 3°. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.