



La movilidad
es de todos

Mintransporte

MINISTERIO DE TRANSPORTE

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

Responsables del proceso

Gloria Elvira Ortiz Caicedo

Secretaria General

Lilian Alexandra Hurtado Buitrago

Subdirectora del Talento Humano

Clara Patricia Olaya Salas

Coordinadora Grupo de Administración de Personal

Elsa Margarita Castellanos Peña

Coordinadora Grupo de Provisión Temporal de empleos de Carrera Administrativa



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 Objetivo General.....	4
1.2 Objetivo Específico.....	4
2. DEFINICIONES.....	4
3. METODOLOGÍA.....	5
4. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	5
4.1 Análisis de planta actual.....	6
4.2 Determinación de necesidades de personal.....	8
5. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	10
6. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL.....	11



INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la 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.”*** establece:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) 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;

b) 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;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”



1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano para el Ministerio de Transporte es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo un instrumento esencial para la administración y gerencia del talento humano de la entidad.

1.2 Objetivo Específico

Llevar a cabo la provisión temporal de los empleos, mediante encargos y/o nombramientos provisionales en los empleos vacantes, según necesidades del servicio que se identifiquen siguiendo lo establecido en lineamientos para encargos y atendiendo la disponibilidad de recursos para tales efectos.

2. DEFINICIONES

- Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017).
- Evaluación del Desempeño: Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- Lista de Elegibles: Relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- Nombramiento Ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).



Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término establecido en los mismos actos administrativos, dentro de los cuales se encuentra el del término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

- Traslado: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Transporte para la vigencia 2019, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal.
- Análisis disponibilidad de personal e
- Identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1º de enero de 2019, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

4. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Teniendo en cuenta que se tiene previsto adelantar proceso de fortalecimiento institucional, dentro del cual se revisará la estructura interna al igual que la planta de empleos de la entidad, las necesidades serán las que se definan en ese estudio.

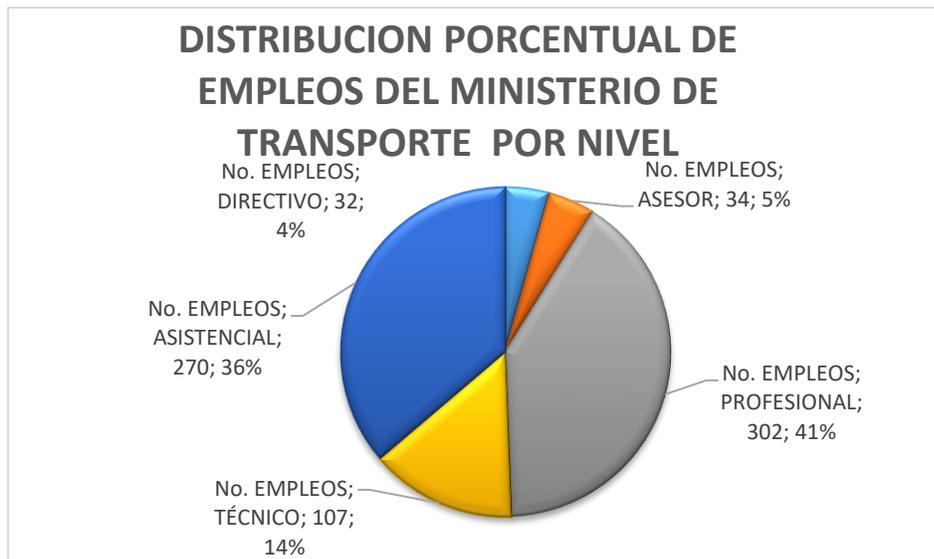
Sin embargo, respecto de la situación de los empleos de la planta del Ministerio de Transporte, es preciso mencionar algunos hechos considerados relevantes en este proceso:



4.1 Análisis de planta actual

La planta de personal aprobada para el Ministerio de Transporte, acorde con los Decretos 2054 de 2003, 087 y 088 de 2011, está conformada así:

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA
745	95	650
NIVEL	No. EMPLEOS	%
DIRECTIVO	32	4,30%
ASESOR	34	4,56%
PROFESIONAL	302	40,54%
TÉCNICO	107	14,36%
ASISTENCIAL	270	36,24%



Con corte a 31 de diciembre de 2018, los empleos que se encuentran vacantes en la entidad, corresponden a los siguientes, diferenciando si se trata de empleos vacantes de manera temporal, de manera definitiva, o se empleos de libre nombramiento y remoción:



TIPO DE VACANTE	NRO
TEMPORALES- CARRERA ADMINISTRATIVA	72
DEFINITIVAS- CARRERA ADMINISTRATIVA	53
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3
TOTAL	128

En relación con la situación de la planta actual del Ministerio, es importante realizar las siguientes precisiones:

- Las funciones específicas del Ministerio de Transporte están definidas en el Decreto 087 de 2011. Se han identificado posibles duplicidades de funciones con algunas de las asignadas a las entidades creadas en el sector. La representación de los temas de: ambiental, de seguridad vial y de TIC en la estructura interna del Ministerio, no guarda relación directa con el nivel de importancia que tales temas han alcanzado en el país.
- Los temas operativos, relacionados con trámites, absorben la mayor parte del tiempo de algunas dependencias misionales del Ministerio, dificultando el cumplimiento de funciones relacionadas con la formulación, el seguimiento y evaluación de políticas.
- No existe una unidad que garantice el desarrollo de las TIC como instrumento fundamental para la toma de decisiones.
- Desde el punto de vista conceptual y técnico las dependencias del Viceministerio de Transporte se encuentran mal diseñadas.
- Es indispensable revisar las funciones de la Oficina Asesora de Planeación y de la Oficina de Regulación Económica, de cara a la operatividad de la UPIT ; al igual que es indispensable revisar las funciones de la oficina Asesora de Planeación, respecto de la operatividad de la CRIT, con el fin de establecer si se duplicaron funciones.
- Las Direcciones territoriales desconocen del tema de infraestructura en la región.
- Las funciones de las Direcciones Territoriales se concentran únicamente en la realización de trámites operativos de transporte
- Es indispensable revisar algunos procedimientos del Ministerio, con los que posiblemente se pueda presentar traslape con los que deben ejecutar ciertas entidades del sector.



- La composición porcentual de los empleos de la planta manifiesta una alta concentración de empleos del nivel técnico y asistencial.
- Se Resalta la falta de profesionalización y, en particular, la carencia de empleos de profesional especializado, por cuanto más de la mitad de los empleos de la planta de personal (50.6%) corresponden a los niveles técnico y asistencial.
- En algunas dependencias del Ministerio es posible que no se cuente con el personal requerido en cantidad y perfil para el desarrollo de las funciones a cargo.
- Los salarios actuales de la planta del Ministerio son de los más bajos de la escala del orden nacional, lo que ocasiona una desmotivación y una baja atracción de la oferta laboral del mercado.
- El Viceministerio de Transporte concentra más de la mitad de los empleos de la planta (52.21%) del Ministerio, de los cuales, en su mayoría corresponden a empleos del nivel asistencial y técnico (50.90%) que en su mayoría, atienden los temas operativos relacionados con trámites.
- Los salarios actuales de la planta del Ministerio en relación con otros Ministerios son bajos. De la escala del orden nacional, lo que ocasiona una desmotivación y una baja atracción de la oferta laboral del mercado.
- En algunos casos, la descripción funcional de los empleos es muy amplia. Los conocimientos básicos esenciales se encuentran desactualizados.
- No existe el perfil de inspector fluvial, sin embargo en el quehacer diario son reconocidos como tal, lo cual puede ocasionar contingencias jurídicas, adicionalmente no se ha estandarizado los requisitos del empleo, por lo que se encuentran empleos de diferentes niveles jerárquicos (profesional, técnico, asistencial) ejerciendo este rol.

4.2 Determinación de necesidades de personal.

Como parte importante del crecimiento institucional en el programa de Gobierno, que se establecerá en la Ley del Plan de Desarrollo, se tiene previsto el pacto para contar con un transporte competitivo que conecte y mueva los negocios.

Las estrategias del pacto, se concretan en:

- Conectividad urbano-regional que genere integración, movilidad sostenible y competitividad.
- Movilidad Integral en las ciudades y aglomeraciones urbanas.



- Sistemas de transporte de pasajeros sostenibles y de calidad.
- Reactivación del transporte ferroviario y aprovechamiento de la red fluvial generando intermodalidad en los modos de transporte.
- Acceso, legalidad y seguridad en la operación de transporte.
- **Fortalecimiento institucional, gobernanza y articulación intersectorial-**

Respecto de esta última estrategia, el objetivo comprende: *Modernizar, simplificar y hacer más eficiente el marco institucional del Sector Transporte y Logística para alcanzar mayores niveles de eficacia, especialización y articulación entre las entidades nacionales y territoriales.* ES así como se plantea que el Ministerio de Transporte ajustará su estructura institucional y mecanismos de gobernanza, para fortalecerse y especializarse en el proceso de formulación de visión y política sectorial de largo plazo con enfoque territorial y global y definir lineamientos que guíen el desarrollo de todos los medios y modos, logística y regulación.

Dentro del proceso de fortalecimiento institucional, de cara a una modificación de la estructura y de la planta de empleos del Ministerio de Transporte, se adelantará en la vigencia 2019, un levantamiento de cargas de trabajo, el cual arrojará de manera concreta las necesidades de empleos de la entidad, asociadas a cada uno de los procesos.

Con corte a 31 de diciembre de 2018, las necesidades de personal se centran esencialmente en la provisión de los empleos que se encuentran vacantes. Sin embargo, es procedente tener en cuenta que frente a los empleos vacantes, es indispensable realizar un análisis dirigido a establecer si corresponden a los empleos que requiere la entidad, tal como se ha expuesto con anterioridad.



5. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

En este acápite, se detalla lo relacionado con las formas de provisión de empleos, dependiendo de la naturaleza jurídica que corresponda. Para la vigencia 2019 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Ministerio, de la siguiente forma:

La provisión de los empleos de carrera administrativa, debe obedecer a la culminación de un proceso de selección por méritos, proceso que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil. Al respecto se plantea que la realización de concursos requiere de contar con información referida en primer lugar a una estructura organizacional interna ajustada en los procesos que se realizan, al igual que a un Manual Específico de Funciones y Requisitos Laborales de los empleos de la Planta que permita gestionar un proceso de convocatoria exitoso.

En relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, esta 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, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- Evaluación del desempeño: Es indispensable consolidar base de datos de servidores públicos con derechos de carrera administrativa con posibilidad a encargo por evaluación del desempeño, que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente para el período de evaluación 2018-2019.
- Provisión Transitoria de empleos de vacantes de carrera administrativa: La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

De no ser posible proveerlos mediante encargo, excepcionalmente serán provistos mediante nombramiento provisional, cuando no exista dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados.

- Redistribución del Talento Humano de la entidad: Luego de realizar un análisis de las necesidades de personal, se adelantarán acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, modificado entre otros, por el Decreto 648 de 2017.



- Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos mediante nombramiento ordinario, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes y los procedimientos aplicables.

Al respecto, es importante precisar que con ocasión del proceso adelantado de manera interna, para proveer las vacantes referidas, con corte a 31 de enero de 2019, se han provisto mediante encargo 7 empleos; sin embargo, es preciso mencionar que estas posesiones, han generado nuevas vacantes de los empleos que se venían siendo ocupados por los servidores públicos encargados.

En relación con la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, se menciona que de los 3 empleos vacantes de libre nombramiento, con corte a 31 de enero de 2019; ya se había provisto dos y por lo tanto el resultado de los empleos a proveer corresponde solamente a 1.

6. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

En relación con los recursos dirigidos a financiar los empleos de la planta del Ministerio de Transporte, se expone que para la presente vigencia corresponde a \$36.235.000.000. Sin incremento.

Con un incremento del 3.18%, corresponde a \$37.387.273.000.

Lo anterior, genera dificultades en materia de provisión de empleos, por cuanto existe una limitante importante en materia de presupuesto, que obliga a generar estrategias dirigidas a racionalizar el gasto.