



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

Ministerio de Transporte

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2021



**CONTENIDO**

<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>3</i>
<i>1. GENERALIDADES</i>	<i>5</i>
<i>2. MARCO NORMATIVO</i>	<i>5</i>
<i>3. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL</i>	<i>6</i>
<i>4. OBJETIVO GENERAL</i>	<i>7</i>
<i>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>7</i>
<i>6. ALCANCE</i>	<i>8</i>
<i>7. DETALLE DEL PLAN</i>	<i>9</i>
<i>7.1 Planta de Personal.</i>	<i>9</i>
<i>7.2 Planta de personal por nivel jerárquico</i>	<i>9</i>
<i>7.3 Distribución de planta por nivel</i>	<i>9</i>
<i>7.4 Vacantes definitivas con corte al 31 de diciembre de 2020</i>	<i>10</i>
<i>7.5 Empleos vacantes definitivos a proveer mediante concurso de la CNSC.</i>	<i>10</i>
<i>7.6 Empleos vacantes temporales o definitivos y libre nombramiento vigencia 2020.</i>	<i>11</i>
<i>7.7 Empleos vacantes por retiro por pensión de vejez</i>	<i>11</i>
<i>8. CRONOGRAMA</i>	<i>13</i>
<i>9. GLOSARIO</i>	<i>14</i>
<i>10. RESPONSABLES</i>	<i>DEL PLAN</i>

## INTRODUCCIÓN

*En cumplimiento de lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas", se formula el presente Plan de Vacantes en el Ministerio de Transporte.*

*El Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos en las páginas web de la Entidad.*

*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.*

*El presente documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva, en el Ministerio de Transporte respecto de la planta de personal y que pueden ser provistos en la vigencia 2021, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la Entidad.*



## 1. GENERALIDADES

*El Plan Anual de Vacantes se encuentra enmarcado dentro de la planeación Estratégica del Talento Humano y es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad y facilita la planeación de los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).*

*De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Anual de Vacantes debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.*

## 2. MARCO NORMATIVO

- A. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.*
- B. 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". Artículo 15, numeral 2, literal b.*
- C. El Decreto 087 de 2011, "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Transporte, y se determinan las funciones de sus dependencias".*
- D. El Decreto 088 de 2011," Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Transporte".*
- E. Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública".*
- F. Decreto 612 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”.

G. Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

H. Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

I. Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

### 3. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

<b>DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN</b>
<b><i>Dimensión del Talento Humano</i></b>	<i>El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.</i>
<b><i>Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano</i></b>	<i>El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la</i>

	<i>información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar del mismo.</i>
<b><i>Política de Integridad</i></b>	<i>El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores públicos.</i>
<b><i>Plan Estratégico de Talento Humano</i></b>	<i>El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.</i>

#### 4. OBJETIVO GENERAL

*El Plan Anual de vacantes, es una herramienta que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los empleos vacantes del Ministerio a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.*

#### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión definitiva.*

- b) Lograr la provisión definitiva de los cargos vacantes incluidos en el proceso de selección, en las modalidades abierto y en ascenso que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## **6. ALCANCE**

El instrumento del Plan Anual de Vacantes contempla la información relacionada con el número de empleos de la planta de personal, las vacantes a 31 de diciembre de 2020 reportadas al DAFP que son insumo del Plan Anual de Vacantes del Orden Nacional y Territorial que elabora el Departamento Administrativo de la Función Pública; los empleos en vacancia definitiva a proveer mediante concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del reporte en la oferta pública de empleos OPEC, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y las directrices y lineamientos establecidos.

Así mismo el Plan anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Gestión Humana, permiten llevar controles y la planeación estratégica del recurso humano, midiéndolo a corto y a mediano plazo. Y ser referente para:

- a) El cálculo de los empleados necesarios para atender 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, 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 a la vigencia
- d) Asegurar la idoneidad y competencias Básicas de cada cargo teniendo como base los fundamentos éticos y de igualdad de condiciones.

## 7. DETALLE DEL PLAN

### 7.1 Planta de Personal.

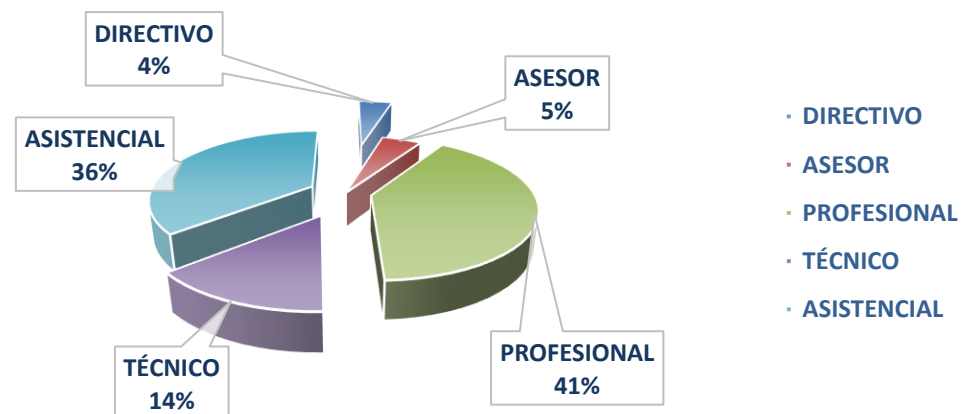
El Ministerio de Transporte cuenta con la siguiente planta de personal para el cumplimiento de sus funciones.

<b>PLANTA DE PERSONAL</b>	<b>EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>
745	95	650

### 7.2 Planta de personal por nivel jerárquico

<b>NIVEL</b>	<b>No. EMPLEOS</b>	<b>%</b>
▪ 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>

### 7.3 Distribución de planta por nivel







## 7.4 Vacantes definitivas con corte al 31 de diciembre de 2020

ENTIDAD: Ministerio de Transporte												TOTAL VACANTES A LA FECHA
VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA												
NIVEL												
ASISTENCIAL			TÉCNICO			PROFESIONAL			ASESOR			
P	E	S	P	E	S	P	E	S	P	E	S	
45	25	27	11	23	10	15	94	42	0	4	0	296
97			44			151			4			

P	PROVISIONALIDAD	71
E	EN ENCARGO	146
S	EMPLEOS SIN PROVEER	79
		296

## 7.5 Empleos vacantes definitivos a proveer mediante concurso de la CNSC.

RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN Y NIVELES				
ESTADO DE PROVISIÓN	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIA L	CANTIDAD DE EMPLEOS
EN PROVISIONALIDAD	14	10	14	38
NO PROVISTO	7	1	7	15
PROVISTO EN ENCARGO	33	17	22	72
<b>TOTALES</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>125</b>

### **7.6 Empleos vacantes temporales o definitivos y libre nombramiento vigencia 2020**

TIPO DE VACANTE	No
TEMPORALES - CARRERA ADMINISTRATIVA	80
DEFINITIVAS - CARRERA ADMINISTRATIVA	79
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	0
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>

### **7.7 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, dentro de los cuales se encuentra el "Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez".

Así mismo, la Ley No. 1821 del 30 de diciembre de 2016, estableció la edad máxima para el retiro del empleo 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 servidores públicos 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.

Al respecto, es pertinente detallar la situación de los servidores del Ministerio de Transporte, en el sentido de exponer quienes ya cuentan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez y quienes se encuentran dentro de la categoría establecida



en la Ley, referida a que están dentro de los tres (3) años antes para cumplir con los requisitos de edad, tiempo de servicio para tener dicho derecho, así:

<b>SERVIDORES EN PRE - PENSIÓN</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Directivo	1	4
Asesor	2	0
Profesional	20	11
Técnico	2	11
Asistencial	12	19
TOTAL	37	45
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	

<b>SERVIDORES CON EL DERECHO A PENSIÓN CAUSADO</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Directivo	2	2
Asesor	1	1
Profesional	27	33
Técnico	10	15
Asistencial	10	33
TOTAL	50	84
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	

Adicional a lo anterior, es importante mencionar que de los 134 servidores públicos que cuentan con el derecho a pensión, 29 han manifestado que se acogen voluntariamente a permanecer en el empleo hasta la edad de retiro forzoso (70 años) en virtud de lo establecido en la Ley 1821 de 2016.

De otro lado, respecto de quienes ya tienen el derecho a pensión causado, se informa que se tiene conocimiento de 7 servidores públicos de carrera administrativa, que ya tienen el derecho reconocido mediante resolución, sin embargo, su retiro depende de la fecha de inclusión en nómina en las administradoras de pensión, sujeto a lo previsto en la Ley 1821 de 2016 o a su renuncia por pensión.

Atendiendo el alto porcentaje de servidores públicos de la planta de empleos que tienen cumplidos los requisitos para acceder a pensión de jubilación o vejez 23% (que corresponden a 134 servidores) y que



se encuentran en estado de pre pensionados (82 servidores), que equivale al 14%; es indispensable adelantar acciones dirigidas a garantizar la continuidad del desarrollo de los procesos en las diferentes dependencias, a través de estrategias que permitan la gestión interna del conocimiento, entre otras.

## 8. CRONOGRAMA

PLAN ANUAL DE VACANTES					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio dd/mm/aaaa	Fin dd/mm/aaaa
Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión definitiva.	Listado de vacantes remitido por el Grupo Administración de Personal	<p>Comunicar al Grupo Administración de Personal para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha</p> <p>Revisión de disponibilidad presupuestal requerida</p> <p>Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso</p>	Subdirector del Talento Humano	01/01/2020	31/12/2020 0 Etapa culminada



OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio dd/mm/aaaa	Fin dd/mm/aaaa
Lograr la provisión definitiva de los cargos vacantes incluidos en el proceso de selección, en las modalidades abierto y en ascenso que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Acuerdo No. 0282 del 03/sep./2020 Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1429 de 2020	<p>Videoconferencia de socialización de proceso de selección</p> <p>Publicación de vacantes y escaleras</p> <p>Divulgación del proceso, documentación y memorias de capacitación a través de MOVILNET</p> <p>Acompañamiento permanente al recurso humano durante el proceso de selección.</p> <p>Desarrollar actividades requeridas de acuerdo con el avance en las etapas del proceso de selección.</p>	Subdirector del Talento Humano	01/01/2021	31/12/2021

## 9. GLOSARIO

**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 alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la



transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC:** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

**EMPLEO:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**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 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

**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:** 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).

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

**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:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo

mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA – OPEC:** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, el cual se consolida, basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal.

**TRASLADO:** Hay 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. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

**VACANTE DEFINITIVA:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

**VACANTE TEMPORAL:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).



## 10. RESPONSABLES DEL PLAN

*Nombre completo: Gladys Colmenares Araque*

*Cargo: Coordinadora grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa*

*Dependencia: Subdirección del Talento Humano*

*E mail: gcolmenares@mintransporte.gov.co*

*Nombre completo: Clara Patricia Olaya*

*Cargo: Coordinadora grupo de Administración de Personal*

*Dependencia: Subdirección del Talento Humano*

*E mail: polaya@mintransporte.gov.co*