



Plan Anual de Vacantes

2024

MINISTERIO DE TRANSPORTE

PLAN ANUAL DE VACANTES

Enero 2024

William Camargo Triana

Ministro de Transporte

Karoll García Vargas

Secretaria General

Yaneth Raigoza Acuña

Subdirectora de Talento Humano

Libia Constanza Vargas Ulloa

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

Clara Patricia Olaya Salas

Coordinadora grupo de Administración de Personal

Jhon Deiby Arévalo Zabala

Contratista Subdirección de Talento Humano



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GENERALIDADES.....	4
3.	MARCO NORMATIVO.....	5
4.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	6
5.	OBJETIVOS	7
	<i>Objetivo General.....</i>	7
	<i>Objetivos Específicos</i>	7
6.	ALCANCE	7
7.	DETALLE DEL PLAN.....	8
7.1	<i>Análisis de la Planta de Personal</i>	8
	<i>Estructura Planta de Personal</i>	8
	<i>Planta de Personal por Nivel Jerárquico.....</i>	9
	<i>Vacantes Definitivas Planta de Personal Libre Nombramiento y Remoción.....</i>	10
	<i>Vacantes Definitivas Planta de Personal Empleos de Carrera Administrativa</i>	10
	<i>Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020.....</i>	10
	<i>Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 58 de 2022, modificado por el Acuerdo 342 de 2022.</i>	11
	<i>Vacantes Temporales.....</i>	12
	<i>Previsión Retiro por Pensión de Vejes.....</i>	13
8.	CRONOGRAMA	15
9.	GLOSARIO	18
10.	RESPONSABLE DEL PLAN	20

1. INTRODUCCIÓN

El Artículo 1 del Decreto 87 de 2011, “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Transporte, y se determinan las funciones de sus dependencias”, establece que El Ministerio de Transporte tiene como objetivo primordial la formulación y adopción de las políticas, planes, programas, proyectos y regulación económica en materia de transporte, tránsito e infraestructura de los modos de transporte carretero, marítimo, fluvial, férreo y aéreo y la regulación técnica en materia de transporte y tránsito de los modos carretero, marítimo, fluvial y férreo.

En este mismo sentido, de conformidad con el artículo 19 del del Decreto 87 de 2011, a la Subdirección de Talento Humano se le asignó entre otras funciones la siguiente: “Asesorar al Secretario General en la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de recursos humanos del Ministerio”.

De otro lado, la planta de Personal del Ministerio de transporte se estableció mediante el Decreto 2054 de 2003, y modificada mediante el Decreto 88 de 2011, estableciendo una planta de personal de setecientos cuarenta y cinco (745) empleos, de los cuales noventa y cinco (95) corresponden a empleos de Libre Nombramiento y Remoción y seiscientos cincuenta (650) corresponden a empleos de carrera administrativa.

En consecuencia, en virtud de las obligación establecida en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual asigna a las unidades de personal la función de elaborar el plan anual de vacantes, se formula el Plan Anual de Vacantes como un instrumento esencial cuyo propósito fundamental consiste en estructurar y actualizar de manera rigurosa la información relativa a los empleos en vacancia, ya sea temporal o definitiva, en el Ministerio de Transporte, que permita su provisión durante la vigencia 2024.

2. GENERALIDADES

Con la finalidad de cumplir con las disposiciones normativas y en concordancia con los preceptos establecidos en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se formula el Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Transporte para la vigencia 2024. Este documento, elaborado por el Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa y el Grupo de Administración de Personal de la Subdirección de Talento Humano, responde a la necesidad imperante de gestionar de manera planificada y transparente las vacantes que se presentarán en el transcurso de la presente vigencia.

El presente plan se erige como un instrumento estratégico que va más allá de una mera respuesta a las obligaciones legales; constituye la materialización de un proceso metódico de anticipación y proyección, cuyo propósito es asegurar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el adecuado funcionamiento y desarrollo de la entidad. Conscientes de que la provisión de personal es esencial para el cumplimiento de los objetivos institucionales, este plan se ha concebido considerando las proyecciones operativas, las competencias necesarias y los tiempos estipulados.

De igual forma, se enmarca en los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al talento humano como el activo más valioso para el logro de las metas organizacionales. A través de este plan, buscamos no solo satisfacer los requisitos normativos, sino también contribuir a la consolidación de un equipo de trabajo idóneo y motivado, capaz de impulsar la competitividad y el desarrollo integral del sector de transporte.

De otro lado, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado mediante el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, 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 dentro de los cuales se encuentra el Plan Anual de Vacantes, plan que deberá ser publicado en la página web de la entidad, a más tarde el 31 de enero de cada vigencia.

3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia 1991**, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- **Ley 909 de septiembre de 2004**. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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”.
- **Decreto 087 de 2011**, “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Transporte, y se determinan las funciones de sus dependencias”
- **Decreto 088 de 2011**, “Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Transporte”.
- **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”
- **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”
- **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”
- **Decreto 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”

4. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta la alineación del Plan Anual de Vacantes con la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política de gestión y desempeño y con otros Planes/ Programas o Proyectos institucionales, describiendo brevemente la correspondencia o conexión que hay entre estos:

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	<p><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></p>
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	<p><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 información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.</i></p>
Política de Integridad	<p><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></p>
Plan Estratégico de Talento Humano	<p><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></p>

5. OBJETIVOS

Objetivo General

Proveer durante la vigencia 2024, los empleos vacantes del Ministerio de Transporte a partir de la información de empleos vacantes de la Planta de Personal con corte al 31 de diciembre de la vigencia 2023.

Objetivos Específicos

- *Identificar los empleos vacantes en la planta de personal del Ministerio de Transporte.*
- *Adelantar las gestiones necesarias para su provisión definitiva.*
- *Planificar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, durante la vigencia fiscal.*
- *Gestionar la provisión definitiva de los empleos vacantes ofertados en el proceso de selección, en las modalidades abierto y en ascenso que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

6. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes abarca todas las actividades necesarias para proveer, de manera efectiva y eficiente, los empleos vacantes durante la vigencia 2024. Este alcance está enmarcado por los objetivos establecidos, centrados en la identificación de los empleos vacantes de la planta de personal, la planificación estratégica considerando las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, la realización de las gestiones para su provisión definitiva de conformidad con la normatividad vigente y los procesos de selección que se adelantan a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El Plan contextualiza la necesidad de este documento en la estructura y funciones del Ministerio de Transporte, y se fundamenta en la obligación legal establecida en la Ley 909 de 2004, que asigna a las unidades de personal la función de elaborar el plan anual de vacantes. El propósito central del Plan Anual de Vacantes reside en identificar y actualizar con precisión la información sobre los empleos vacantes, asegurando una gestión óptima del recurso humano y la coherencia con los objetivos institucionales.

7. DETALLE DEL PLAN

7.1 Análisis de la Planta de Personal

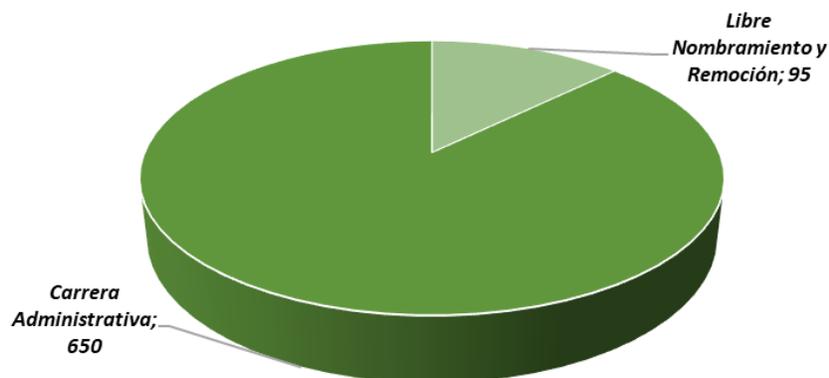
Estructura Planta de Personal

La planta de Personal del Ministerio de transporte se estableció mediante el Decreto 2054 de 2003, y fue modificada mediante el Decreto 88 de 2011, estableciendo una planta de personal de setecientos cuarenta y cinco (745) empleos, de los cuales noventa y cinco (95) corresponden a empleos de Libre Nombramiento y Remoción y seiscientos cincuenta (650) corresponden a empleos de carrera administrativa.

Planta de Personal por Naturaleza del Empleo		
Naturaleza del Empleo	Cantidad	Porcentaje
Libre Nombramiento y Remoción	95	12,8%
Carrera Administrativa	650	87,2%
Total	745	-

Tabla 1. Planta de Personal por Naturaleza del Empleo

Planta de Personal por Naturaleza del Empleo



Gráfica 1. Planta de Personal por Naturaleza del Empleo

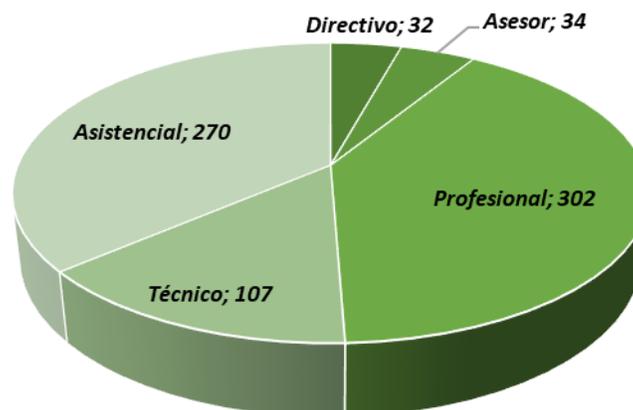
Planta de Personal por Nivel Jerárquico

De acuerdo con la información reportada de la planta de personal, los empleos del nivel profesional cuentan con trescientos dos (302) empleos, equivalentes al 40,5% del total de la planta de personal, seguido por doscientos setenta (270) empleos del nivel asistencial y ciento siete (107) empleos del nivel técnico, equivalentes al 36,2% y 14,4% respectivamente. Por último, se ubican los empleos del Nivel asesor con treinta y cuatro (34) empleos equivalente al 4,6% y el nivel Directivo con treinta y dos (32) empleos equivalente al 4,3%.

Planta de Personal por Nivel Jerárquico		
Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje
Directivo	32	4,3%
Asesor	34	4,6%
Profesional	302	40,5%
Técnico	107	14,4%
Asistencial	270	36,2%
Total	745	100%

Tabla 2. Planta de Personal por Nivel Jerárquico.

Planta de Personal por Nivel Jerárquico



Gráfica 2. Planta de Personal por Nivel Jerárquico

Vacantes Definitivas Planta de Personal Libre Nombramiento y Remoción

Estado de Provisión Empleos de Libre Nombramiento y Remoción							
Nivel Jerárquico	Propiedad	Encargo	Comisión	Provisional	Total Provistos	Vacantes	Total
Directivo	29	-	-	-	29	3	32
Asesor	26	-	2	-	28	-	28
Profesional	5	-	-	-	5	2	7
Técnico	3	-	-	-	3	-	3
Asistencial	25	-	-	-	25	-	25
Total	88	0	2	0	90	5	95

Tabla 3. Estado de Provisión Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Vacantes Definitivas Planta de Personal Empleos de Carrera Administrativa

Estado de Provisión Empleos Carrera Administrativa							
Nivel Jerárquico	Propiedad	Encargo	Comisión	Provisional	Total Provistos	Vacantes	Total
Asesor	1	2	-	-	3	3	6
Profesional	64	96	-	9	169	126	295
Técnico	46	27	-	5	78	26	104
Asistencial	78	35	-	79	192	53	245
Total	189	160	0	93	442	208	650

Tabla 4. Estado de Provisión Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020

Mediante Acuerdo 282 de 2020, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Transporte - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1429 de 2020”, el Ministerio de Transporte Ofertó 125 empleos, de los cuales treinta y siete (37) se ofertaron en la modalidad de ascenso y ochenta y ocho (88) se ofertaron en la modalidad de abierto.

Estado Provisión Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020 - Modalidad Ascenso			
<i>Nivel Jerárquico</i>	<i>Ofertados</i>	<i>Provistos</i>	<i>Sin Proveer</i>
<i>Profesional</i>	37	28	6
Total	37	28	6

Tabla 5. Estado Provisión Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020 - Modalidad Ascenso

Estado Provisión Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020 - Modalidad Abierto			
<i>Nivel Jerárquico</i>	<i>Ofertados</i>	<i>Provistos</i>	<i>Sin Proveer</i>
<i>Profesional</i>	17	15	5
<i>Técnico</i>	28	23	5
<i>Asistencial</i>	43	32	11
Total	88	70	21

Tabla 6. Estado Provisión Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020 - Modalidad Abierto

Con relación al Proceso de Convocatoria “Acuerdo 282 de 2020”, corte al 10 de enero del 2024, se han provisto 28 empleos en ascenso, debido a que, de los 34 empleos, seis (6) quedaron desiertos. Referente a los empleos de la modalidad abierto se han provisto 68 empleos con la respectiva posesión de los elegibles y en trámite se encuentran 23, entre nombramientos en período de prueba, derogatorias de nombramiento, solicitud de prórroga para tomar posesión y en espera de autorizaciones por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Cabe resaltar que mediante Resolución 0387 del 18 de febrero de 2021, se declararon desiertos 3 empleos ofertados en la modalidad de ascenso que posteriormente se ofertaron en la modalidad de abierto, pasando de 37 empleos ofertados a 34 en la modalidad de ascenso, y de 88 a 91 empleos ofertados en la modalidad de abierto.

Vacantes Definitivas Ofertadas en Proceso de Convocatoria Acuerdo 58 de 2022, modificado por el Acuerdo 342 de 2022.

Mediante acuerdo 58 de 2022, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE TRANSPORTE – Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2247 de 2022”, modificado

por el Acuerdo 342 de 2022; el Ministerio de Transporte Ofertó ciento nueve (109) empleos, de los cuales treinta y dos (32) se ofertaron en la modalidad de ascenso y setenta y siete (77) se ofertaron en la modalidad de abierto.

Vacantes Definitivas reportadas en SIMO - Modalidad Ascenso			
<i>Nivel Jerárquico</i>	<i>Ofertados</i>	<i>Provistos</i>	<i>Sin Proveer</i>
<i>Profesional</i>	32	0	0
Total	32	0	0

Tabla 7. Vacantes Definitivas reportadas en SIMO - Modalidad Ascenso

Vacantes Definitivas reportadas en SIMO - Modalidad Abierto			
<i>Nivel Jerárquico</i>	<i>Ofertados</i>	<i>Provistos</i>	<i>Sin Proveer</i>
<i>Profesional</i>	77	0	0
Total	77	0	0

Tabla 8. Vacantes Definitivas reportadas en SIMO - Modalidad Abierto

Con relación a la Convocatoria “Acuerdo 58 de 2022”, a la fecha la Comisión Nacional del Servicio Civil publicó el 24 de octubre los resultados de las pruebas de conocimientos funcionales y comportamentales realizadas el 15 de octubre del 2023; así mismo, el 3 de enero del 2024 publicó el resultado de la Valoración de Antecedentes; por lo que la entidad se encuentra a la espera de la publicación de las listas de elegibles objeto del Concurso de Méritos.

Vacantes Temporales

De conformidad con el artículo 25 de la ley 909 de 2004 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, establece que los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera, en este sentido se presenta el estado de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal.

Estado Vacantes Temporales - Carrera Administrativa				
Nivel Jerárquico	Provistos Encargo	Provistos Provisionales	Sin Proveer	Total
Asesor	-	0	3	3
Profesional	30	1	0	31
Técnico	12	1	0	13
Asistencial	24	32	0	56
Total	66	34	3	103

Tabla 9. Estado Vacantes Temporales - Carrera Administrativa

Previsión Retiro por Pensión de Vejes

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”.

En este mismo sentido, 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. Revisada la planta de personal de la Entidad, se encontraron dos servidores públicos de carrera administrativa, susceptible 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:

Servidores en Condición de Pre-pensión			
Nivel Jerárquico	Hombres	Mujeres	Total
Asesor	0	0	0
Profesional	20	13	33
Técnico	7	9	16
Asistencial	8	9	17
Total	35	31	66

Tabla 10. Servidores en Condición de Pre-pensión

Servidores en Derecho de Pensión Causado			
<i>Nivel Jerárquico</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
<i>Asesor</i>	1	0	1
<i>Profesional</i>	30	42	72
<i>Técnico</i>	5	15	20
<i>Asistencial</i>	9	25	34
Total	45	82	127

Tabla 11. Servidores en Derecho de Pensión Causado

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de servidores públicos de la planta de empleos que tienen cumplidos los requisitos para acceder a pensión de jubilación o vejez **17.9 %** (que corresponden a 127 servidores), sumado a los servidores que se encuentran en estado de pre pensionados (66 servidores), que equivale al **8.85%**; 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	Fin
Identificar los empleos vacantes en la planta de personal	Plan Anual de Vacantes	Identificar los empleos vacantes de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2023, para que sirva de insumo para la formulación del Plan Anual de vacantes	Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Empleos de Carrera Administrativa	02/01/2024	15/01/2024
Formular el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes	Formular el Plan del Anual de Vacantes de acuerdo con las información del estado de la planta de personal del Ministerio con corte a 31 de diciembre de 2023.	Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Empleos de Carrera Administrativa	02/01/2024	30/01/2024
Gestionar Aprobación Plan Anual de Vacantes	Aprobación del Plan Anual de Vacantes por parte del Comité Institución de	Presentación para Aprobación del Comité Institución de Gestión y Desempeño	Subdirector de Talento Humano	02/01/2024	15/01/2024

PLAN ANUAL DE VACANTES					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
	Gestión y Desempeño				
Publicar Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes Publicado en la Página Web de la entidad	Gestionar la Publicación del Plan Anual de Vacantes en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de 2024	Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa	31/01/2024	31/01/2024
Realizar seguimiento a la Provisión de los empleos Ofertados Mediante Convocatoria de Méritos	Seguimiento al estado de la convocatoria Acuerdo 282 de 2020 Proceso de Selección	Adelantar el seguimiento del estado de la provisión de los empleos de la convocatoria.	Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa	02/01/2024	31/12/2024
Realizar seguimiento a la Provisión de los empleos Ofertados Mediante Convocatoria de Méritos	Seguimiento al estado de la convocatoria Acuerdo No. 58 del 2022 Nacional No. 2247 de 2022	Socialización del Proceso de la convocatoria de la convocatoria. Seguimiento a las etapas del	Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de	02/01/2024	31/12/2024

PLAN ANUAL DE VACANTES					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				<i>Inicio</i>	<i>Fin</i>
		<i>proceso de la convocatoria.</i>	<i>Empleos de Empleos de Carrera Administrativa</i>		
<i>Seguimiento a la Provisión de las vacantes Temporales</i>	<i>Resolución de Nombramiento mediante la figura de encargos. Resoluciones de nombramiento provisional.</i>	<i>Adelantar el seguimiento de la provisión de las vacantes temporal mediante nombramiento en encargo o provisional.</i>	<i>Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Empleos de Carrera Administrativa</i>	<i>02/01/2024</i>	<i>31/12/2024</i>

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 1º 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. RESPONSABLE DEL PLAN

Los servidores públicos responsables por la planificación, ejecución y monitoreo del Plan Anual de Vacantes son:

Nombre completo: **Yaneth Raigoza Acuña**
Cargo: **Subdirector de Talento Humano**
Dependencia: **Subdirección de Talento Humano**

Nombre completo: **Libia Constanza Vargas Ulloa**
Cargo: **Coordinadora grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa**
Dependencia: **Subdirección del Talento Humano**

Nombre completo: **Clara Patricia Olaya Salas**
Cargo: **Coordinadora grupo de Administración de Personal**
Dependencia: **Subdirección del Talento Humano**

El presente Plan fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 29 de enero de 2024.

Ministerio de Transporte

Dirección: Calle 24 # 60 - 50 Piso 9
Centro Comercial Gran Estación II (Bogotá, D.C - Colombia)
Conmutador: (+57 60 1) 3240800
Línea Gratuita: 01 8000 112042



Transporte

