

*Plan de Previsión de Recurso
Humano
2024*

MINISTERIO DE TRANSPORTE
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

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.....	5
3.	MARCO NORMATIVO.....	6
4.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	7
5.	OBJETIVO	8
	<i>Objetivo General</i>	8
	<i>Objetivos Específicos</i>	8
6.	ALCANCE	8
7.	DETALLE DEL PLAN.....	9
7.1	<i>Cálculo de los Empleos Necesarios</i>	9
	<i>Estructura Planta de Personal</i>	9
	<i>Planta de Personal por Nivel Jerárquico</i>	10
	<i>Vacantes Definitivas Planta de Personal Libre Nombramiento y Remoción</i>	11
	<i>Vacantes Definitivas Planta de Personal Empleos de Carrera Administrativa</i>	11
	<i>Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020</i>	11
	<i>Proceso de Convocatoria Acuerdo 58 de 2022, modificado por el Acuerdo 342 de 2022.</i>	12
	<i>Vacantes Temporales</i>	13
	<i>Previsión Retiro por Pensión de Vejes</i>	14
7.2	<i>Identificación de las Formas de Cubrir las Necesidades</i>	15
	<i>Proceso de Convocatoria de Méritos</i>	16
	<i>Participación de Mujeres en Cargos Directivos</i>	16
	<i>Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años</i>	17
	<i>Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad</i>	17
7.3	<i>Estimación de Costos</i>	18
7.	CRONOGRAMA	21
8.	GLOSARIO	24
9.	RESPONSABLE DEL PLAN	26

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”, estable 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”.

A su vez, 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.

De otro lado, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “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.”

Así las cosas, el Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Transporte para la vigencia 2024, 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 y de disponibilidad de personal.*
- *Identificación de 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 2024, 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 la forma 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.

2. GENERALIDADES

Con la finalidad de cumplir con las disposiciones normativas y en concordancia con los preceptos establecidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se formula el Plan de Previsión de Recurso Humano 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 de garantizar que la entidad cuente con el personal necesario, para cumplir eficientemente con sus funciones.

El presente plan se erige como un instrumento estratégico de gestión que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

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 de Previsión de Recurso Humano, 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 17, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que contenga: Cálculo de los empleos necesarios, Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores”
- **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”
- **Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil** para la “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”, expedido el 13 de agosto de 2019.
- **Circular Interna No. 20223000051553 del 20 de mayo de 2022**, del Ministerio de Transporte, la cual establece los “Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa vacantes a través de las figuras del encargo”.

4. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta la alineación del Plan de Previsión de Recurso Humano 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 de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permite que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.</i></p>
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.</i></p>
Política de Integridad	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad.</i></p>
Plan Estratégico de Talento Humano	<p><i>El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.</i></p>

5. OBJETIVO

Objetivo General

Gestionar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Objetivos Específicos

- *Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.*
- *Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.*
- *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 de Previsión de Recursos Humano abarca todas las actividades necesarias para Gestionar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad 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 y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos. El propósito central del Plan de Previsión de Recurso Humano es la de gestionar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

7. DETALLE DEL PLAN

7.1 Cálculo de los Empleos Necesarios

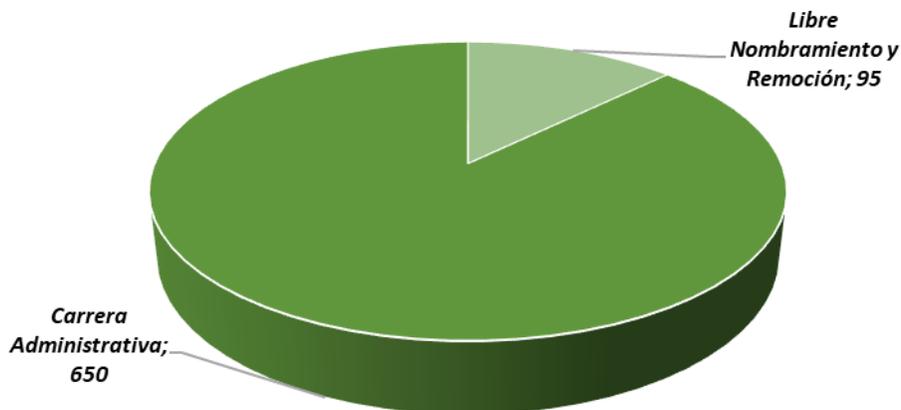
Estructura Planta de Personal

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

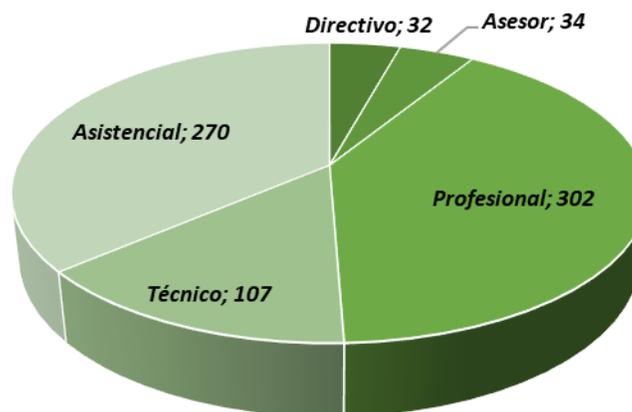
Planta de Personal por Nivel Jerárquico

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	100,0%

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

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.

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
<i>Asesor</i>	-	0	3	3
<i>Profesional</i>	30	1	0	31
<i>Técnico</i>	12	1	0	13
<i>Asistencial</i>	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			
Nivel Jerárquico	Hombres	Mujeres	Total
Asesor	1	0	1
Profesional	30	42	72
Técnico	5	15	20
Asistencial	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.

7.2 Identificación de las Formas de Cubrir las Necesidades

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente. En este sentido, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva y temporal se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad o por el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Proceso de Convocatoria de Méritos

La entidad continuará adelantando el proceso de provisión de los empleos convocados a concurso 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 y 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 siete (32) se ofertaron en la modalidad de ascenso y setenta y siete (77) se ofertaron en la modalidad de abierto, así mismo propenderá el seguimiento a la autorización del usos de listas por Empleos Equivalentes, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Participación de Mujeres en Cargos Directivos

En concordancia con en el Decreto 455 de 2020, "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo" la entidad propenderá por incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos de la administración pública con el propósito de lograr la paridad de género. De acuerdo con el artículo 2.2.12.3.3, del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del decreto 455 de 2020, la participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.
- b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres
- c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Cabe señalar, que las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes; adicionalmente cuando para la nominación de cargos de nivel directivo concurren varias

Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años

En concordancia con el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el Capítulo 5, del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015; la entidad propenderá la vinculación al servicio público de jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el propósito de reducir la tasa de desempleo juvenil mitigando con ello las barreras de acceso al mercado laboral, así mismo, la generación de oportunidades para acercar a nuevos talentos a las decisiones de Estado y promover la innovación en los equipos de trabajo de las entidades, de conformidad con los lineamientos fijados en el Decreto 2365 de 2019.

Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad

De conformidad con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, la entidad propenderá por vincular a personas con discapacidad al servicio público como un medio para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, aportar a la inclusión social y fortalecer un servicio al ciudadano más incluyente. De acuerdo con el decreto el porcentaje de participación de las personas en condición de discapacidad sería el siguiente:

Tamaño de la planta	% de Participación al 31/12/2019	% de Participación al 31/12/2023	% de Participación al 31/12/2027
1. Plantas entre 1 y 1000 Empleos	2%	3%	4%
745 Empleos Planta del Ministerio de Transporte	15	22	30

Cabe resaltar que las disposiciones contenidas en el Decreto 2011 de 2017, no afectan el mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos, se garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

Formalización Laboral y Dignificación del Empleo Público

La formalización laboral y la dignificación del empleo público en Colombia es una iniciativa del gobierno nacional que tiene como objetivo ajustar o modernizar las plantas de personal de los organismos y entidades.

Esto se logra a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, que permiten una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado. La idea es eliminar el uso inadecuado de contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes, propias del objeto de estas autoridades¹. Todo esto se realiza en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia.

Esta Iniciativa busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios².

7.3 Estimación de Costos

De conformidad con el Decreto 2295 del 29 de Diciembre de 2023, “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2024, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, el presupuesto asignado al Ministerio de Transporte por Gastos de Funcionamiento es de \$47.307.903.000, incluyendo incapacidades; para cubrir los costos asociados a la planta de personal provista de (545 cargos), de conformidad con el Anteproyecto de los gastos de personal de nómina para la vigencia 2024; costos que están previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la entidad y se encuentran respaldados con el certificado de disponibilidad presupuestal 347 del 15 de enero del 2024.

Cabe resaltar que adicionalmente se cuenta con \$4.000.000.000 del rubro OTRAS TRANSFERENCIAS - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGPPN, por lo que en total de contaría con \$51.307.903.000, para cubrir los costos asociados a la planta de personal. Ahora bien, teniendo en cuenta el incremento proyectado del 12% para la presente vigencia, el costo de los empleos provistos ascendería a \$50.183.870.161.

De otro lado, el costo de las (213) vacantes de la planta para la vigencia 2024, asciende a \$15.380.443.504, este cálculo se realizó con base en las asignaciones básicas establecidas en el artículo 2 del Decreto 905 de 2023 por lo que, con el incremento proyectado, este costo podría elevarse a \$17.226.096.725. En este sentido, es importante para la administración identificar aquellos empleos que cuentan con financiación y proveer los empleos vacantes en la medida que se

¹ ¿Qué es formalización? - Formalización laboral del empleo público

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/formalizacion-laboral-del-empleo-publico/>.

² Función Pública presenta el Plan Nacional para la Formalización Laboral <https://www.funcionpublica.gov.co/-/funcion-publica-presentan-plan-nacional-para-la-formalizacion-laboral-del-empleo-publico-en-equidad-el-cambio-en-la-administracion-publica-ya-inicio>.

cuenta con el presupuesto para ello, lo que implica un seguimiento riguroso a la ejecución del presupuesto de gastos de personal.

Estimación de Costos Empleos Vacantes				
<i>Denominación Código y Grado</i>	<i>Nro. Empleos Vacantes</i>	<i>Asignación Básica Mensual</i>	<i>Costo Anual</i>	<i>Costo Total Anual</i>
SUBDIRECTOR OPERATIVO (de TRANSPORTE) 0150 - 18	1	\$ 9.211.729	\$ 274.992.200	\$ 274.992.200
SUBDIRECTOR OPERATIVO (de TRANSITO) 0150 - 18	1	\$ 9.211.729	\$ 274.992.200	\$ 274.992.200
DIRECTOR TERRITORIAL 0042 - 17	1	\$ 8.505.483	\$ 262.344.347	\$ 262.344.347
Subtotal Nivel Directivo	3			\$ 812.328.746
ASESOR 1020 - 08	3	\$ 8.151.046	\$ 251.412.041	\$ 754.236.123
Subtotal Nivel Asesor	3			\$ 754.236.123
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 17	5	\$ 6.248.604	\$ 124.565.496	\$ 622.827.478
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 15	11	\$ 5.510.171	\$ 109.844.884	\$ 1.208.293.723
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 13	19	\$ 4.657.200	\$ 92.840.965	\$ 1.763.978.337
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 11	19	\$ 4.051.533	\$ 80.767.035	\$ 1.534.573.659
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 09	25	\$ 3.759.563	\$ 74.946.633	\$ 1.873.665.815
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 07	19	\$ 3.433.686	\$ 68.450.297	\$ 1.300.555.638
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	8	\$ 3.161.628	\$ 63.026.839	\$ 504.214.712
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 03	8	\$ 2.838.462	\$ 56.584.547	\$ 452.676.375
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 02	13	\$ 2.715.910	\$ 54.141.481	\$ 703.839.254
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 01	1	\$ 2.457.013	\$ 48.980.387	\$ 48.980.387
Subtotal Nivel Profesional	128			\$ 10.013.605.377
ANALISTA DE SISTEMAS 3003 - 15	1	\$ 2.838.462	\$ 56.584.547	\$ 56.584.547
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 3124 - 12	10	\$ 2.457.013	\$ 48.980.387	\$ 489.803.870
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 3124 - 11	14	\$ 2.317.039	\$ 47.477.387	\$ 664.683.418
TECNICO OPERATIVO 3132 - 12	1	\$ 2.457.013	\$ 50.267.759	\$ 50.267.759
Subtotal Nivel Técnico	26			\$ 1.261.339.594
SECRETARIO EJECUTIVO 4210 - 21	1	\$ 2.422.432	\$ 48.291.017	\$ 48.291.017
SECRETARIO EJECUTIVO 4210 - 20	2	\$ 2.324.600	\$ 53.256.479	\$ 106.512.958
SECRETARIO EJECUTIVO 4210 - 18	1	\$ 2.197.857	\$ 50.422.993	\$ 50.422.993
SECRETARIO EJECUTIVO 4210 - 16	11	\$ 2.100.304	\$ 50.412.885	\$ 554.541.739
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 - 22	2	\$ 2.570.649	\$ 51.245.713	\$ 102.491.426
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 - 20	8	\$ 2.324.600	\$ 47.628.115	\$ 381.024.920
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 - 13	11	\$ 1.908.467	\$ 46.124.148	\$ 507.365.630

<i>Estimación de Costos Empleos Vacantes</i>				
<i>Denominación Código y Grado</i>	<i>Nro. Empleos Vacantes</i>	<i>Asignación Básica Mensual</i>	<i>Costo Anual</i>	<i>Costo Total Anual</i>
SECRETARIO 4178 - 13	10	\$ 1.908.467	\$ 46.124.148	\$ 461.241.482
SECRETARIO 4178 - 11	1	\$ 1.721.749	\$ 41.949.852	\$ 41.949.852
SECRETARIO 4178 - 10	3	\$ 1.595.122	\$ 39.118.960	\$ 117.356.880
OPERARIO CALIFICADO 4169 - 11	1	\$ 1.721.749	\$ 41.949.852	\$ 41.949.852
CONDUCTOR MECÁNICO 4103 - 15	2	2010894	\$ 62.892.458	\$ 125.784.916
Subtotal Nivel Asistencial	53			\$ 2.538.933.664
Total	213			\$ 15.380.443.504

Tabla 12. Estimación de Costos Empleos Vacantes

7. CRONOGRAMA

PLAN [Nombre específico del Plan]					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
<i>Inserte cada uno de los objetivos específicos</i>	<i>Inserte los principales productos y/o entregables</i>	<i>Inserte las principales actividades a desarrollar para la consecución del producto</i>	<i>Indique el cargo del directivo responsable por la planificación, ejecución y monitoreo del Plan</i>	<i>Fecha en que inicia el plazo</i>	<i>Fecha límite en que termina el plazo</i>
<i>Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos</i>	<i>Plan de Previsión de Recursos Humanos</i>	<i>Formular el Plan del de Previsión de Recursos Humanos de acuerdo con las información del estado de la planta de personal del Ministerio con corte a 31 de diciembre de 2023.</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>30/01/2024</i>
<i>Gestionar Aprobación Plan de Previsión de Recursos Humanos</i>	<i>Aprobación Plan de Previsión de Recursos Humanos</i>	<i>Presentación para Aprobación del Comité Institución de Gestión y Desempeño</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>15/01/2024</i>
<i>Publicar Plan de Previsión de Recursos Humanos</i>	<i>Plan de Previsión de Recursos Humanos Publicado en la Página Web de la entidad</i>	<i>Gestionar la Publicación del Plan de Previsión de Recursos Humanos en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de 2024</i>	<i>Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa</i>	<i>31/01/2024</i>	<i>31/01/2024</i>
<i>Identificar necesidades de personal de</i>	<i>Listado de vacantes remitido por el</i>	<i>Comunicar al Grupo Administración de</i>	<i>Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de</i>	<i>A partir de la recepción de la solicitud de</i>	<i>Hasta la Publicación de las fases de</i>

PLAN [Nombre específico del Plan]					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
<i>planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.</i>	<i>Grupo Administración de Personal</i>	<i>Personal para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha Revisión de disponibilidad presupuestal requerida Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso</i>	<i>Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa</i>	<i>las áreas (ocasional)</i>	<i>los empleos a proveer</i>
<i>Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.</i>	<i>Provisión de empleo(s) por encargo o nombramiento provisional</i>	<i>Establecer los lineamientos para la provisión de empleos Publicación de las fases de los empleos a proveer Verificación de cumplimiento de requisitos mediante estudio de hoja de vida Elaboración de la certificación y resolución</i>	<i>Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa</i>	<i>Inicia con verificación de la disponibilidad de recursos y lineamientos para la provisión de empleos</i>	<i>Posesión de los servidores por encargo o nombramiento provisional.</i>
<i>Realizar seguimiento a la Provisión de los empleos Ofertados Mediante Convocatoria de Méritos</i>	<i>Seguimiento al estado de la convocatoria Acuerdo 282 de 2020 Proceso de Selección</i>	<i>Adelantar el seguimiento del estado de la provisión de los empleos de la convocatoria.</i>	<i>Subdirector de Talento Humano – Coordinador del Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa</i>	<i>02/01/2024</i>	<i>31/12/2024</i>
<i>Realizar seguimiento a la Provisión</i>	<i>Seguimiento al estado de la</i>	<i>Socialización del Proceso de la</i>	<i>Subdirector de Talento Humano – Coordinador del</i>	<i>02/01/2024</i>	<i>31/12/2024</i>

<i>PLAN [Nombre específico del Plan]</i>					
<i>OBJETIVOS</i>	<i>PRODUCTOS</i>	<i>ACTIVIDADES</i>	<i>RESPONSABLE</i>	<i>CORTO PLAZO [1 AÑO]</i>	
				<i>Inicio</i>	<i>Fin</i>
<i>de los empleos Ofertados Mediante Convocatoria de Méritos</i>	<i>convocatoria Acuerdo No. 58 del 2022 Nacional No. 2247 de 2022</i>	<i>convocatoria de la convocatoria. Seguimiento a las etapas del proceso de la convocatoria.</i>	<i>Grupo de Administración de Personal y Grupo de Provisión Temporal de Empleos de Empleos de Carrera Administrativa</i>		

8. 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).*
- **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.
- **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.).

9. RESPONSABLE DEL PLAN

Los servidores públicos responsables por la planificación, ejecución y monitoreo del Plan de Previsión de Recurso Humano 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