



Plan Anual de Vacantes 2020



Agencia Nacional de
Infraestructura

TABLA DE CONTENIDO

_____	1
INTRODUCCIÓN _____	3
ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL _____	5
INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL _____	8
Vacantes Definitivas por Tipo de Planta _____	8
Vacantes por Nivel y Situación Administrativa _____	12
Formas de Provisión _____	12
Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos _____	13
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación. _____	13

INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, es una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte, creada mediante el Decreto 4165 del 01 de noviembre de 2011.

En el artículo 3 del citado Decreto, se estableció que el objeto de la entidad es el de planear, coordinar, estructurar, contratar, ejecutar, administrar y evaluar proyectos de concesiones y otras formas de Asociación Público Privada (APP), para el diseño, construcción, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de la infraestructura pública de transporte en todos sus modos y de los servicios conexos o relacionados y el desarrollo de proyectos de asociación público privada para otro tipo de infraestructura pública cuando así lo determine expresamente el Gobierno Nacional respecto de infraestructuras semejantes a las enunciadas en este artículo, dentro del respeto a las normas que regulan la distribución de funciones y competencias y su asignación.

De igual forma en el artículo 18, la Vicepresidencia Administrativa y Financiera tiene entre otras funciones las siguientes: “*Dirigir los asuntos administrativos, financieros y de recursos humanos de la entidad*”, Implementar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano, y dirigir su gestión”.

La planta de personal de la Agencian Nacional de Infraestructura – ANI, se estableció mediante el Decreto 665 de 2012, con 235 empleos y se modificó mediante el Decreto 1746 de 2013, con la creación de 11 empleos, para un total de 246 empleos; de los cuales setenta (70) son empleos de libre nombramiento y remoción y 176 son empleos de carrera administrativa.

Así las cosas, la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, por intermedio del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y como instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; y con el ánimo de contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad, formulará el Plan Anual de Vacantes, información que será remitida al Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, cuya información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas del estado Colombiano.

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en

vacancia definitiva y su provisión que, a su vez permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el plan anual de vacantes corresponde al reporte de los empleos vacantes de los niveles asesor, profesional y técnico, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) en los que se encuentran a 31 de diciembre de 2019.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo con el Decreto 665 de 2012, modificado por el Decreto 1746 de 2013, la estructura de la planta de personal es la siguiente:

Tabla 1: Estructura de la planta de personal

La estructura de la planta de personal es la siguiente:

Número	Fecha	Número Empleos
Decreto 665	29 de marzo de 2012	235
Decreto 1746	13 de agosto de 2013	11
Total		246

Tabla 2: Planta por nivel jerárquico

La estructura de la planta de personal por Nivel Jerárquico es la siguiente:

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Directivo	7	2.8%
Asesor	174	70.7%
Profesional	41	16.7%
Técnico	24	9.8%
Total	246	100%

Tabla 3: Planta de personal Decreto 665 de 2012

La planta de personal establecida mediante el Decreto 665 de 2012 es la siguiente:

Planta de Personal Decreto 665 del 29 de marzo de 2012			
DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Presidente de la Agencia	E1	07
2	Jefe de Oficina de Agencia	G1	07

26	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	09
6	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	08
12	Experto	G3	08
2	Experto	G3	06
1	Técnico Asistencial	O1	12
1	Técnico Asistencial	O1	09
1	Técnico Asistencial	O1	07

PLANTA GLOBAL			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
5	Vicepresidente de Agencia	E2	05
15	Experto	G3	08
61	Experto	G3	07
29	Experto	G3	06
11	Experto	G3	05
2	Experto	G3	03
7	Gestor	T1	13
2	Gestor	T1	12
2	Gestor	T1	10
9	Gestor	T1	09
17	Gestor	T1	07
2	Analista	T2	06
2	Analista	T2	05
2	Técnico Asistencial	O1	12
3	Técnico Asistencial	O1	10
6	Técnico Asistencial	O1	09
5	Técnico Asistencial	O1	05
3	Técnico Asistencial	O1	04

Tabla 4: Planta de personal Decreto 1746 de 2013

Planta de Personal Decreto 1746 de 2013			
Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Vicepresidente de Agencia	E2	05

Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
3	Gerente de Proyectos o Funcional	G2	09
2	Experto	G3	08
3	Experto	G3	07
1	Técnico Asistencial	O1	09
1	Técnico Asistencial	O1	05

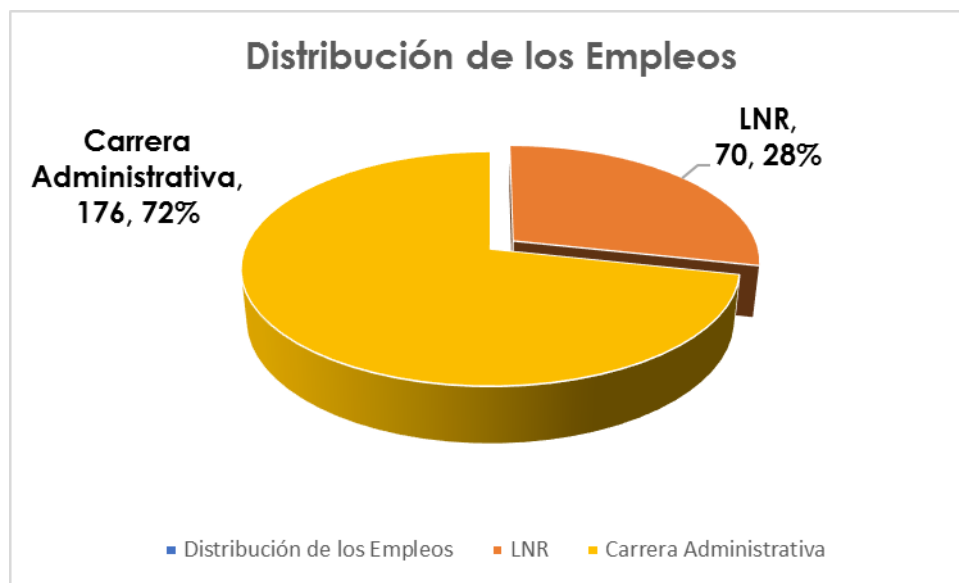
INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta permanente y planta temporal en vacancia definitiva, con corte a diciembre 31 de 2019.

Vacantes Definitivas por Tipo de Planta

Planta Permanente

Actualmente la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con doscientos cuarenta y seis (246) empleos; que de acuerdo con su naturaleza setenta (70) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y seis (176) a empleos de carrera administrativa.



De los setenta (70) empleos de libre nombramiento y remoción siete (7) empleos pertenecen al nivel directivo, cincuenta y ocho (58) al nivel asesor, y cinco (5) al nivel técnico. De los cuales a 31 de diciembre de 2019 sesenta y uno (61) se encuentran provistos y nueve (9) se encuentran vacantes.

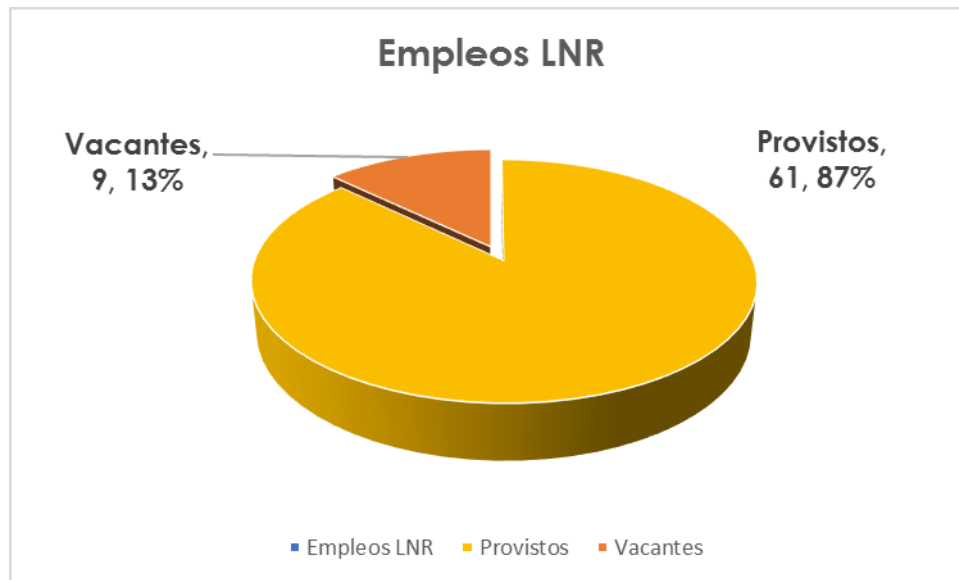


Tabla 5: Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Nro.
PRESIDENTE DE AGENCIA	E1	7	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	5	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	5	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	5	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	5	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	5	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	1
VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	5	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA	G1	7	OFICINA DE COMUNICACIONES	1
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA	G1	7	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
GERENTE DE PROYECTOS O FUNCIONAL	G2	9	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	29
GERENTE DE PROYECTOS O FUNCIONAL	G2	8	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	6
EXPERTO	G3	8	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	14
EXPERTO	G3	7	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	3
EXPERTO	G3	6	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	4
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	1
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	2
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	1
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	1
Total				70

Por otro lado, de los ciento setenta y seis (176) empleos de carrera administrativa, se encuentran vinculados a la entidad veintiuno (21) servidores públicos con derechos de carrera, de los cuales uno (1) se encuentra en propiedad, dieciocho (18) se encuentra en encargo, dos (2) se encuentran en comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción dentro de la misma entidad y ciento cincuenta y cinco (155) empleos de encuentran en vacancia definitiva.

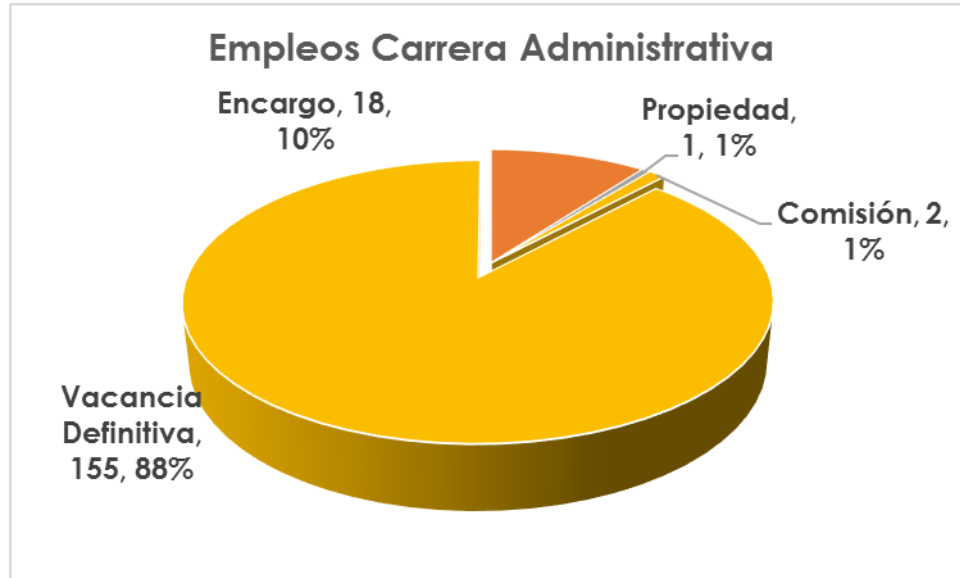


Tabla 6: Empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa

Naturaleza del cargo	No. de Empleos	No. de Vacantes Definitiva	% Vacantes Definitivas
Carrera Administrativa	176	155	88%

Así las cosas, la entidad cuenta con ciento cincuenta y cinco (155) vacantes definitivas, que se reportan al Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP y se encuentran registrados en el aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Tabla 7: Empleos Carrera Administrativa en vacancia definitiva por denominación, código, grado, y distribución de planta.

Denominación	Código	Grado	Dependencia	Nro.
EXPERTO	G3	7	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	12
GESTOR	T1	7	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	1
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	1
EXPERTO	G3	8	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	1
EXPERTO	G3	7	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	6

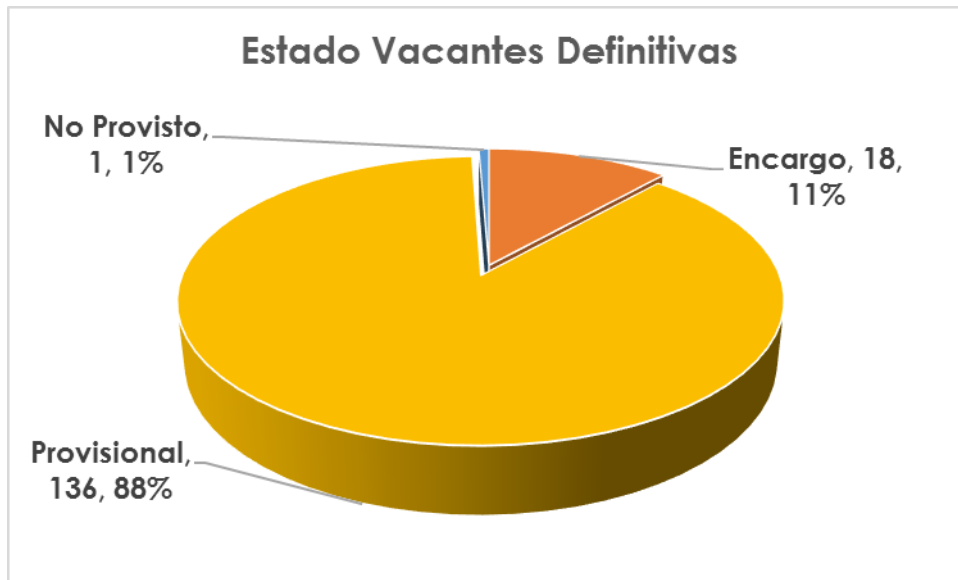
Denominación	Código	Grado	Dependencia	Nro.
EXPERTO	G3	6	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	2
GESTOR	T1	13	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	1
GESTOR	T1	7	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	1
EXPERTO	G3	8	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	8
EXPERTO	G3	7	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	6
GESTOR	T1	13	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1
GESTOR	T1	7	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	5
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1
ANALISTA	T2	6	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1
EXPERTO	G3	8	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	4
EXPERTO	G3	7	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	10
EXPERTO	G3	6	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	16
EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	4
GESTOR	T1	13	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	1
GESTOR	T1	9	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	2
GESTOR	T1	7	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	3
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	1
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	1
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	4	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	1
EXPERTO	G3	8	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	2
EXPERTO	G3	7	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	24
EXPERTO	G3	6	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	3
EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	3
GESTOR	T1	7	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	3
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	1
EXPERTO	G3	7	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
EXPERTO	G3	6	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6
EXPERTO	G3	5	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4
EXPERTO	G3	3	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2
GESTOR	T1	7	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2

Vacantes por Nivel y Situación Administrativa

Tabla 8: Situación administrativa vacantes definitivas.

Nivel	Situación Administrativa			Total, por Nivel
	En Encargo	Provisional	NO Provisto	
Asesor	16	100	-	116
Profesional	-	22	1	23
Técnico	2	14	-	16
Total	18	136	1	155

De los ciento cincuenta y cinco (155) empleos en vacancia definitiva, dieciocho (18) se encuentran provistos mediante encargo, ciento treinta y seis (136) se encuentra provistos en provisionalidad y uno (1) no han sido provisto.



Formas de Provisión

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 204, 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 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 Abierta de Méritos

La Agencia Nacional de Infraestructura durante la vigencia 2019 adelantó la fase de planeación del proceso de convocatoria abierta de concurso de méritos a realizarse con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En este sentido, mediante la resolución 1308 y 1316 del mes de febrero de 2019, se reconoce el gasto y se ordena el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para financiar los costos del proceso de selección para proveer por merito las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta de personal de la Entidad, por valor de \$542.500.000, respaldados en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal Nro. 36219 del 31 de enero de 2019.

El 25 de julio se llevó a cabo reunión con el equipó de la CNSC, con el ánimo de realizar una orientación en el marco de la actualización normativa de la Ley 1960 de 2019 y el diligenciamiento de la herramienta del cargue de la OPEC en SIMO, verificar las actividades de acuerdo con la planeación de la convocatoria.

Durante el mes de agosto se realizó el cargue de la información de la oferta pública de empleo OPEC en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el aplicativo se reportaron 87 cargos equivalentes a 155 empleos, la información del número de la OPEC y el cargo ofertado quedaron actualizados en el archivo de seguimiento de la planta de personal.

En el mes de octubre se dictó una charla por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionada con las “Generalidades del Concurso para Proveer Vacantes de Carrera Administrativa”, de igual forma durante este mes se realizó el análisis de los servidores públicos de carrera administrativa que cumplen requisitos para cargos superiores con el fin de definir el universo de cargos susceptibles a ascensos en el marco de la Ley 1960 de 2019, de igual forma se actualizó la información en el aplicativo de información de oferta pública de empleo OPEC.

Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Agencia analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Elaboró: Jhon Deiby Arévalo Zabala
Experto GIT Talento Humano

Revisó: Clemencia Rojas Arias
Coordinadora GIT Talento Humano

ORIGINAL FIRMADO