Plan Anual de Vacantes

2022

Agencia Nacional de Infraestructura

TABLA DE CONTENIDO

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 13
Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos 13
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación. 14

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 doscientos treinta y cinco (235) empleos y se modificó mediante el Decreto 1746 de 2013, con la creación de once (11) empleos, para un total de doscientos cuarenta y seis (246) empleos; de los cuales setenta (70) son empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y seis (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 al 31 de diciembre de 2021.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

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

Tabla 1: Número de empleos

El número de empleos establecidos por decreto es el 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: Estructura de la planta de personal 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

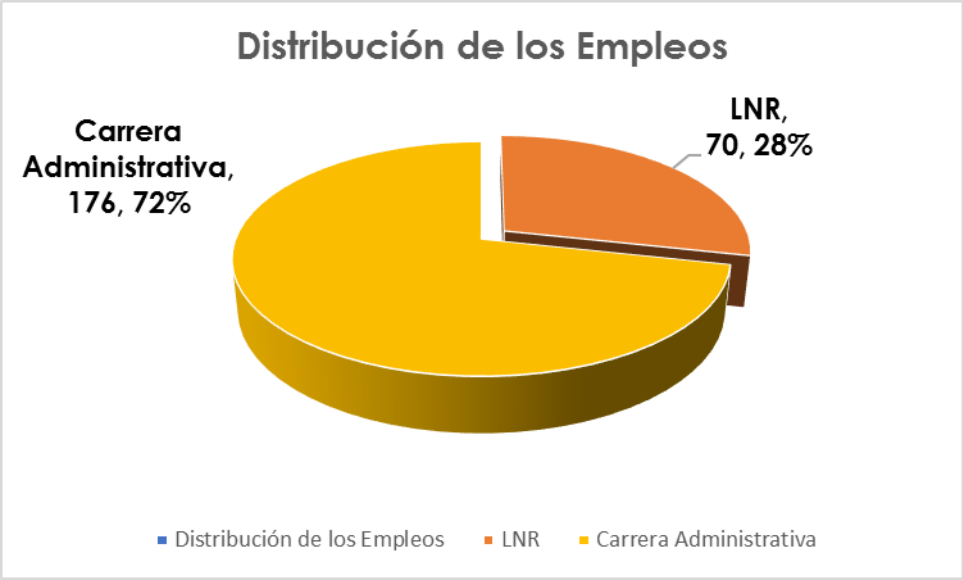
INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTADO DE LA PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta permanente y planta temporal en vacancia definitiva, con corte al 31 de diciembre de 2021.

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 2021 sesenta y ocho (68) se encuentran provistos y dos (2) 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

De 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, veinte (20) se encuentran en encargo, y ciento cincuenta y cinco (155) empleos de encuentran en vacancia definitiva.

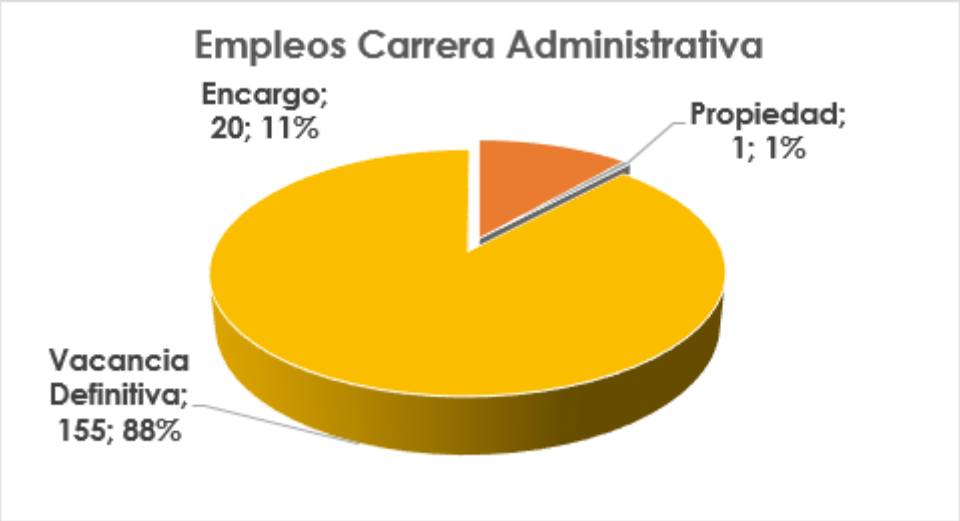


Tabla 6: Empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa

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	18	89	9	**116**
Profesional	-	20	3	**23**
Técnico	2	14	0	**16**
Total	**20**	**123**	**12**	**155**

De los ciento cincuenta y cinco (155) empleos en vacancia definitiva, veinte (20) se encuentran provistos mediante encargo, ciento veintitrés (123) se encuentra provistos en provisionalidad y doce (12) se encuentran vacantes.

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 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 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 desde la vigencia 2019, atendiendo los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se encuentra adelantando el proceso de convocatoria de concurso de méritos para proveer ciento cincuenta y cinco 155 empleos que se encuentran en vacancia definitiva.

En este sentido, mediante las resoluciones 1308 y 1316 del mes de febrero de 2019, se reconoció el gasto y se ordenó 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.

Durante la vigencia 2019, 2020 y 2021, se adelantaron las diferentes etapas del proceso de la convocatoria de méritos que contemplaron: la etapa de planeación de la convocatoria, el cargue de la información de la oferta pública de empleo OPEC en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, divulgación de la convocatoria, la adquisición de derechos de participación e Inscripciones para el proceso de selección en la modalidad de ascenso, declaratoria de vacantes desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso, ajuste de la OPEC del proceso de selección en la modalidad abierto para incluir las vacantes declaradas desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso, adquisición de derechos de participación e inscripciones para el proceso de selección en la modalidad abierto, verificación de requisitos mínimos – VRM y la aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.

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

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, se realizó el análisis de la información de la planta de personal con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos.

En este orden de ideas, de acuerdo con la información de la planta de personal, y para el caso de los hombres cuya edad para pensionarse es de 62 años, se identificó que seis (6) servidores públicos se encuentran próximos a cumplir la edad de pensión y tres (3) superaron la edad de pensión; de otro lado para el caso de las mujeres cuya edad para pensionarse es de 57 años, se identificaron siete (7) servidoras públicas próximas a cumplir la edad de pensión, una (1) se encuentra en edad de pensión y catorce (14) que superan la edad de pensión.

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.

Aprobó:

ELIZABETH GOMEZ SANCHEZ

Firmado digitalmente por ELIZABETH GOMEZ SANCHEZ
Fecha: 2022.01.31 15:52:15 -05'00'

Elizabeth Gomez Sanchez
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

Revisó:

NATALIA ENRIQUEZ RUANO

Firmado digitalmente por NATALIA ENRIQUEZ RUANO
Fecha: 2022.01.31 15:12:16 -05'00'

Natalia Fernanda Enriquez Ruano
Coordinadora del GIT de Talento Humano

Elaboró:

Jhon Deiby Arévalo Zabala
Experto GIT Talento Humano

Imágenes: Vecteezy.com, https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/5005079-buscando-un-buen-candidato-nuevo-en-diseno-plano