



## PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**  
PLAN ANUAL DE VACANTES

**William Fernando Camargo Triana**  
Presidente

**Gustavo Adolfo Salazar Herrán**  
Vicepresidente de Gestión Corporativa

**Sandra Patricia Pachón Bernal**  
Coordinadora del GIT de Talento Humano

**Hernán Darío Vargas Molina**  
Experto del GIT de Talento Humano

Enero de 2023

## CONTENIDO

CONTENIDO	4
INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO LEGAL	7
2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
2.1. Planta de personal por naturaleza de los cargos	8
2.2. Planta de personal por nivel jerárquico	8
2.3. Planta de personal por dependencia	9
3. ESTADO DE PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	10
3.1. Estado de Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	10
3.2. Estado de Provisión de empleos de carrera administrativa	11
3.3. Estado de provisión por nivel jerárquico	12
3.4. Estado de provisión por dependencia	13
3.5. Vacantes temporales y definitivas	13
4. FORMAS DE PROVISIÓN	15
4.1. Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos 1420 de 2020	15
4.2. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.	16
4.3. Provisión de empleos vacantes	17

### LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco Legal	7
Tabla 3. Cronograma de actividades de provisión de empleos	17

### LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Estructura de la planta de personal	2
Gráfico 2. Planta de Personal por nivel jerárquico	2
Gráfico 1. Estructura de la planta de personal	8
Gráfico 2. Planta de Personal por nivel jerárquico	8
Gráfico 3. Cargos por dependencia	9
Gráfico 4. Provisión de la planta de personal	10
Gráfico 5. Provisión de cargos de Libre Nombramiento	10
Gráfico 6. Provisión de cargos de carrera administrativa	11
Gráfico 7. Provisión de cargos por nivel jerárquico	12
Gráfico 8. Provisión de empleos por dependencia	13
Gráfico 9. Vacantes temporales y definitivas en la planta de personal	13
Gráfico 10. Provisión de vacantes definitivas	14
Gráfico 11. Estado de la provisión por Convocatoria 1420 de 2020 - CNSC	15
Gráfico 12. Servidores en edad de pensión	16

## 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 de Gestión Corporativa tiene entre otras funciones las siguientes: *“Dirigir la gestión humana, administración de recursos físicos, gestión financiera, documental, de atención al ciudadano, de acuerdo con las normas legales y los lineamientos del Presidente de la Agencia.”*, *“implementar y dirigir la gestión de las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano.”*

La planta de personal de la Agencia 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 de Gestión Corporativa, 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.

Por lo anterior, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal con corte a 18 de enero de 2023, la proyección de posibles vacantes que se generarán en la vigencia 2023 (por pensiones de vejez, edad de retiro forzoso, entre otras) y la identificación de las alternativas para su provisión que establecen las normas vigentes; convirtiéndose en un insumo para la toma de decisiones que permitan a la entidad contar con personal suficiente, idóneo y con las competencias necesarias para el cumplimiento de sus objetivos misionales.

## 1. MARCO LEGAL

Las siguientes son las normas más relevantes relacionadas con la provisión de vacantes de empleos de carrera administrativa

Tabla 1. Marco Legal

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 125	Carrera Administrativa	Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, el mérito como medio de ingreso y ascenso a empleos públicos.
Ley 909 de 2004	Carrera Administrativa, Gerencia Pública	Provisión de empleos públicos de carrera: Procesos de Selección, encargo y nombramientos provisionales. Plan Anual de Vacantes (Artículo 15)
Decreto 665 de 2012	Planta de Personal Agencia Nacional de Infraestructura	Adopta la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 1746 de 2013	Planta de Personal Agencia Nacional de Infraestructura	Modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 2468 de 2013	Planta de Personal Agencia Nacional de Infraestructura	Modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 1083 de 2015	Provisión de empleos públicos	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Vacancia definitiva de empleos públicos Formas de provisión de empleos públicos
Ley 1960 de 2019	Carrera Administrativa Talento Humano	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998. Establece el derecho preferencial de encargo de servidores de carrera administrativa, mientras se surten los procesos de selección para su provisión definitiva. Establece procesos de selección abiertos y de ascenso. Uso de listas de elegibles para empleos equivalentes

## 2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo con el Decreto 665 de 2012, modificado por los Decretos 1746 y 2468 de 2013, establece el número de cargos de la planta de personal de la Agencia así:

### 2.1. Planta de personal por naturaleza de los cargos

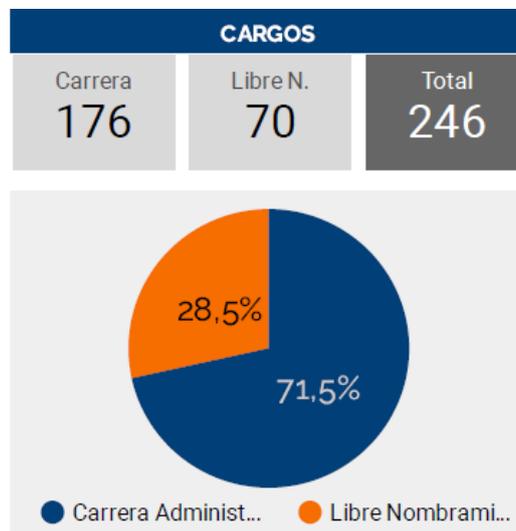


Gráfico 3. Estructura de la planta de personal

La planta de personal está compuesta por 176 cargos de carrera administrativa (71.5%) y 70 de libre nombramiento y remoción (28.5%), para un total de 246 cargos.

### 2.2. Planta de personal por nivel jerárquico



Gráfico 4. Planta de Personal por nivel jerárquico

El nivel jerárquico más representativo es el -Asesor- con 174 empleos (70.7%), seguido del nivel -Profesional- con 41 empleos (16.7%), el nivel menos representativo es el nivel directivo con el 2.8% (7 cargos); y el nivel técnico con 24 cargos contiene el 9.8% de la planta de personal.

### 2.3. Planta de personal por dependencia

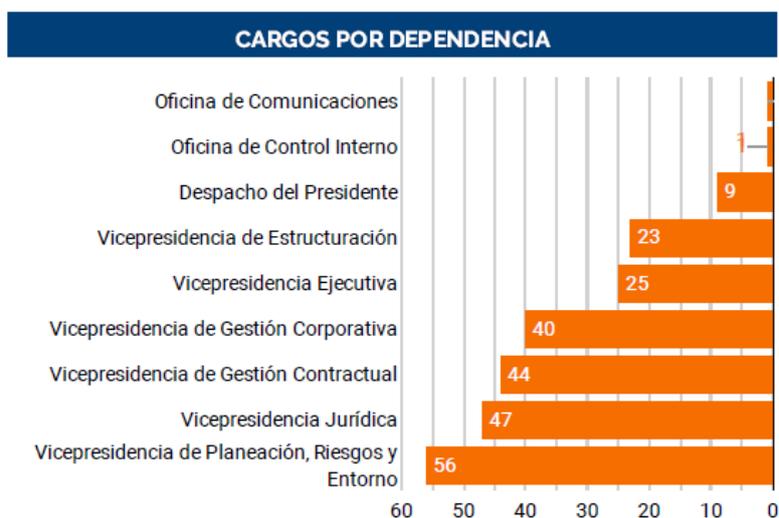


Gráfico 5. Cargos por dependencia

La dependencia que concentra el mayor número de cargos es la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno con 56 empleos (22.8%), la vicepresidencia Jurídica cuenta con 47 cargos (19.1%), la Contractual con 44 (17.9%) y la de Gestión Corporativa con 40 cargos (12.3%), dependencias que agrupan el 72% de los cargos; el restante 28% lo conforman las Vicepresidencias Ejecutiva (25 cargos, 10.16%) y de Estructuración (23 cargos, 9.3%); las oficinas de Comunicaciones y Control Interno con un cargo cada una (0.4%) y el Despacho del presidente con 9 cargos (3.7%).

### 3. ESTADO DE PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

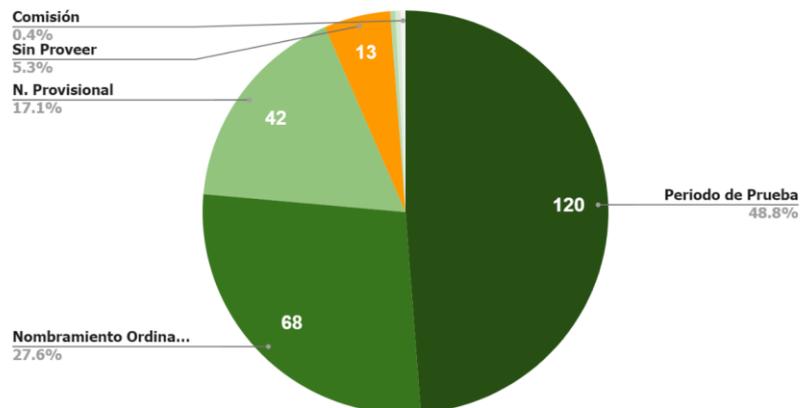


Gráfico 6. Provisión de la planta de personal

Con corte a 18 de enero de 2023 la planta se encuentra provista en un 94.7% (233 cargos provistos), teniendo 13 empleos sin proveer (5.3%).

De los 233 empleos provistos, 120 lo están en periodo de prueba (48.8% del total de cargos) con elegibles de la Convocatoria 1420 de 2020 adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Se observan 42 cargos (17.1%) desempeñados mediante Nombramiento Provisional; 68 (27.6%) empleos de Libre Nombramiento y Remoción están provistos por Nombramiento Ordinario y uno se encuentra en comisión de servicios en otra entidad (0.4%), y finalmente un empleo (0.4%) está provisto por un servidor con derechos de carrera (0.4%).

#### 3.1. Estado de Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

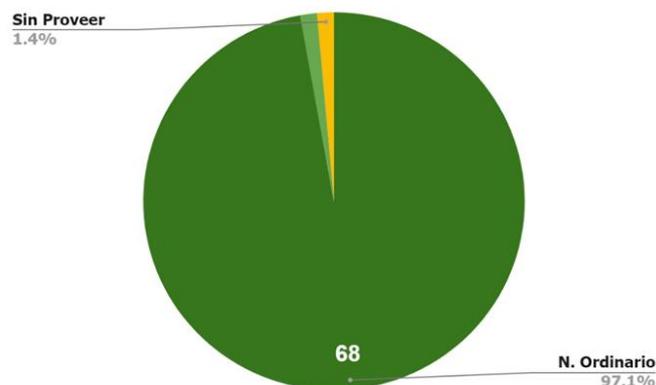


Gráfico 7. Provisión de cargos de Libre Nombramiento

Como se observó en la provisión total de la planta de personal, 68 empleos de libre nombramiento y remoción se surtieron mediante nombramientos ordinarios, hay un empleo en comisión de servicios y un empleo del nivel técnico sin proveer, es decir que la planta de cargos de libre nombramiento y remoción está provista en un 98.57%.

### 3.2. Estado de Provisión de empleos de carrera administrativa

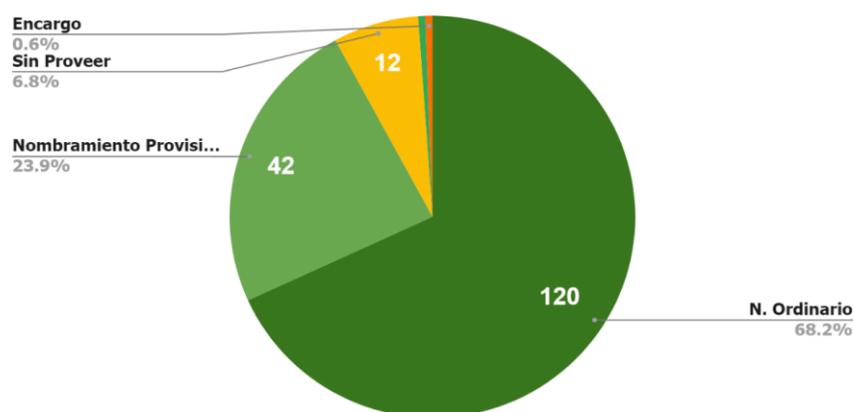


Gráfico 8. Provisión de cargos de carrera administrativa

Debido a la expedición de listas de elegibles de la Convocatoria 1420 de 2020 (adelantada por la CNSC) en el mes de agosto de 2022, los cargos de carrera administrativa de la planta de personal de la agencia (176) están provistos en un 68.2% con elegibles en periodo de prueba. Los 120 cargos en esta condición representan un 80% de los 155 cargos ofertados, lo que implica un faltante de 35 posesiones producto de esta convocatoria.

Se presentan, con corte a 18 de enero de 2023, 42 empleos de carrera provistos mediante nombramiento provisional (23.9%), un cargo provisto mediante encargo (0.6%), un cargo provisto en carrera administrativa (0.6%) y 12 cargos se encuentran sin proveer (6.8%). De los doce empleos vacantes de carrera administrativa, 3 tienen prórroga para posesión de los elegibles que ganaron concurso de méritos y 6 se encuentran en solicitud de uso de lista para mismo empleo ante la CNSC por lo que se tiene prevista su provisión en el primer semestre de 2023.

Un empleo se encuentra desierto, (es decir que no existe lista de elegibles vigente) y dos presentan lista de elegible agotada por lo que se debe surtir un proceso de solicitud de autorización de uso de lista de empleo equivalente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC; de no existir listas equivalentes, procede el encargo de un servidor

de carrera de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, si no hay servidor a encargar se puede realizar un nombramiento provisional.

### 3.3. Estado de provisión por nivel jerárquico

#### Cargos, Provistos y No Provistos

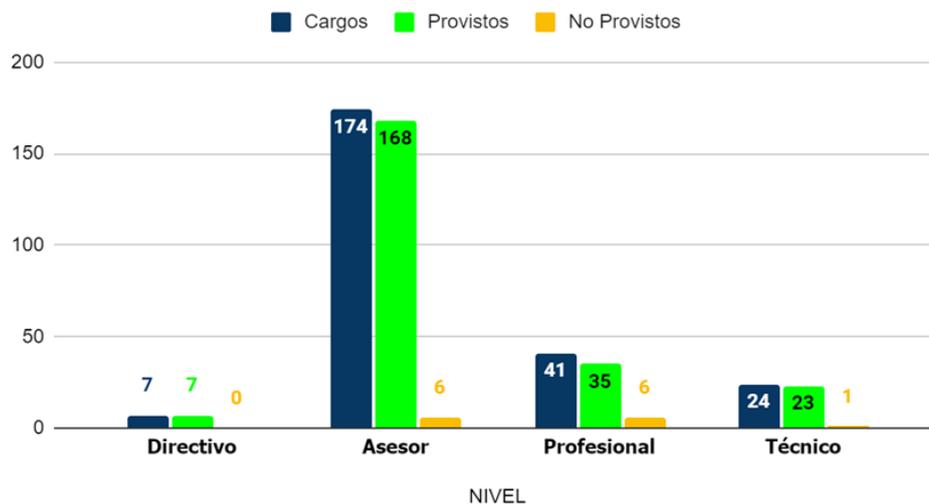


Gráfico 9. Provisión de cargos por nivel jerárquico

Al revisar el estado de provisión por niveles se encuentra que el nivel directivo está provisto en un 100%, los demás niveles jerárquicos presentan cargos sin proveer siendo el -Profesional- el único que se encuentra en un nivel inferior al 90% (85.37%) con 6 empleos sin proveer. El nivel asesor también cuenta con 6 empleos sin proveer, pero en proporción este nivel logra un 96.55% de cargos ocupados, mientras que el nivel técnico tiene un 1 empleo sin ocupar y un porcentaje de provisión del 95.83%.

### 3.4. Estado de provisión por dependencia

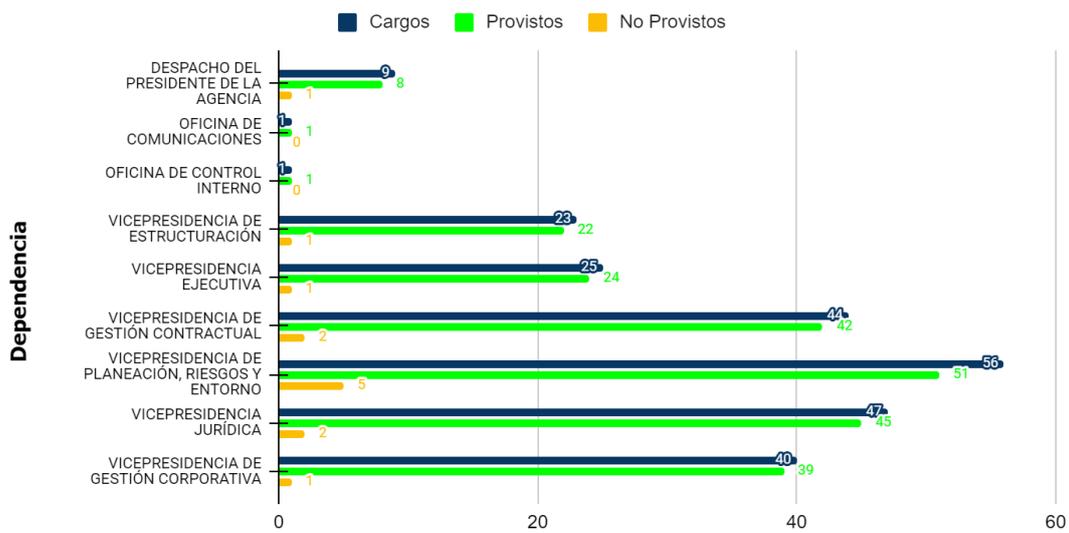


Gráfico 10. Provisión de empleos por dependencia

La *Oficina de Comunicaciones* y la *Oficina de Control Interno* están provistas al 100%. Las demás tiene provisiones por encima del 90% así: *Vicepresidencia de estructuración*, 95.65%; *Vicepresidencia Ejecutiva*, 96%; *Vicepresidencia de Gestión Contractual*, 95.45%; *Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno*, 91.07%; *Vicepresidencia Jurídica*, 95.74%; esto a excepción del despacho del presidente que cuenta con un 88.99% de provisión con un cargo vacante.

### 3.5. Vacantes temporales y definitivas

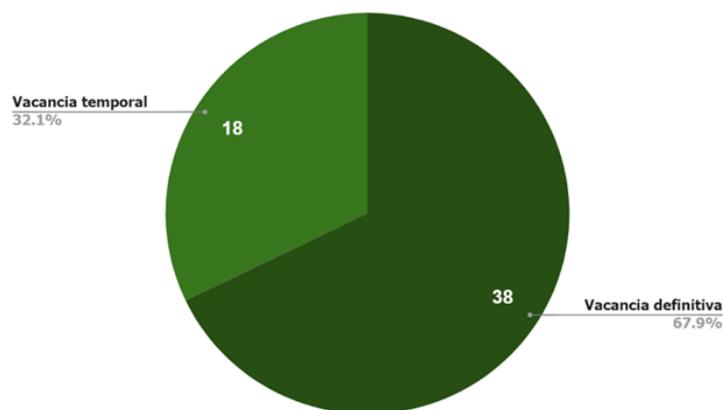


Gráfico 11. Vacantes temporales y definitivas en la planta de personal

Hay en la planta de personal 56 vacantes, 18 de ellas son temporales (por situaciones administrativas de sus titulares) y 38 definitivas.

Las vacantes definitivas en su mayoría están provistas por nombramientos provisionales (24), hay un encargo y 13 se encuentran sin proveer.

Las 18 vacantes temporales están provistas mediante nombramiento provisional principalmente por el ascenso en carrera administrativa de sus titulares (17), una vez estos terminen periodo de prueba se convertirán en vacantes definitivas. El otro nombramiento provisional corresponde a un encargo de su titular en empleo superior.

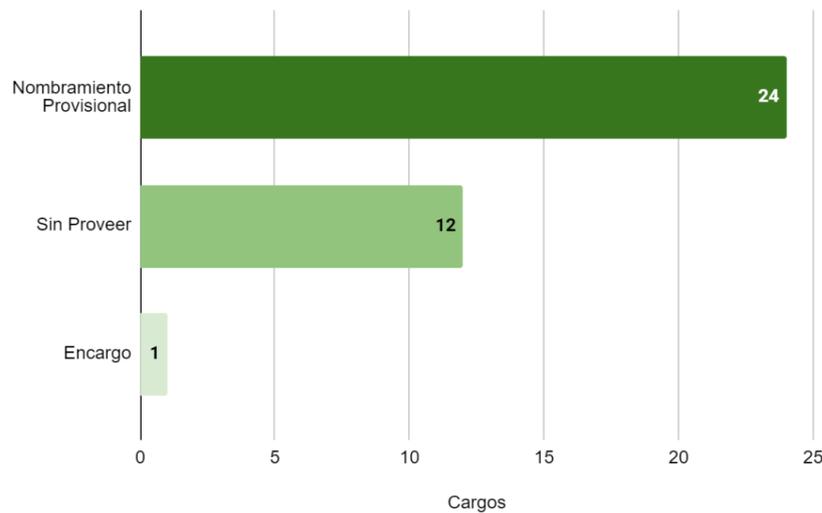


Gráfico 12. Provisión de vacantes definitivas

## 4. 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.

Los empleos de libre nombramiento se proveen mediante **nombramientos ordinarios**, y para la provisión de empleos de carrera administrativa se hará (i) **uso de las listas de elegibles** vigentes para la entidad; de no existir lista para el cargo vacante se procederá con (ii) **nombramientos en encargo** garantizando el derecho preferencial instaurado en la Ley 1960 de 2019. De no existir servidores a encargar la normativa establece la posibilidad de realizar (iii) **nombramientos provisionales** mientras se adelantan los procesos de selección definitiva por la CNSC.

### 4.1. Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos 1420 de 2020

La Agencia Nacional de Infraestructura viene adelantando la provisión de empleos con el uso de las listas de elegibles emitidas por la CNSC en el marco de la Convocatoria 1420 de 2020, las que en su mayoría tomaron firmeza en el mes de agosto de 2022.

A continuación, se detalla el estado de provisión mediante listas de elegibles de los 155 empleos vacantes ofertados, información corte a 31 de diciembre de 2022.

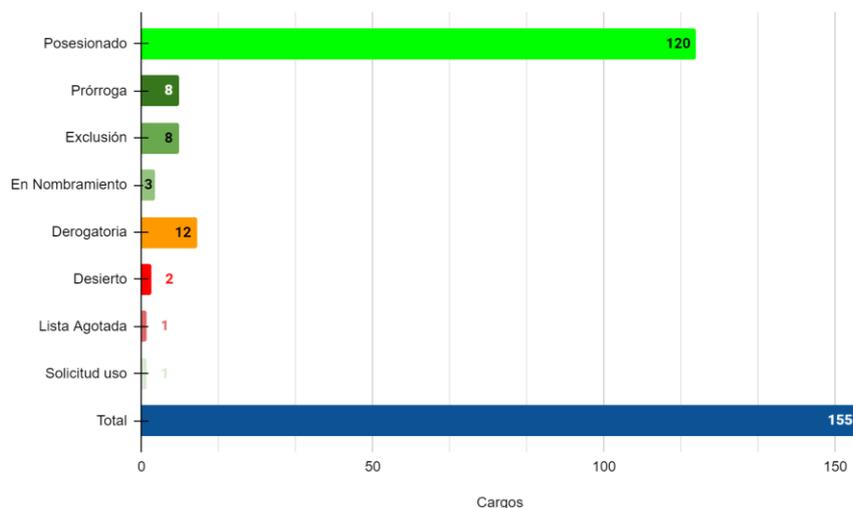


Gráfico 13. Estado de la provisión por Convocatoria 1420 de 2020 - CNSC

La provisión de las 155 vacantes definitivas ofertadas se encuentra en un 77.4% con 120 servidores que tomaron posesión en periodo de prueba. Las 7 prórrogas solicitadas (4.5%) implican el ingreso a la entidad de elegibles en los meses de enero, febrero y marzo de 2023. Ocho listas (5.2%) se encuentran con efecto suspensivo por solicitudes

de exclusión por parte de la Comisión de Personal de la ANI ante la CNSC, 14 empleos (9%) en los cuales se debe derogar los nombramientos en periodo de prueba por el desistimiento de los elegibles nombrados (con lo que inicia solicitud de autorización de nombramiento del siguiente elegible ante la CNSC), hay una lista en solicitud de uso (0.6%), dos empleos (1.3%) que se declararon desiertos (no hubo aspirantes que pasaran pruebas) y finalmente una lista (1.3%) agotada por renuncia de los elegibles que las conformaban.

Se espera llegar en marzo a un 82% de provisión de empleos de carrera (cuando se posesionen los elegibles con prorroga) y un nivel cercano al 95% en el primer semestre de 2023; no obstante, las listas de elegibles producto de esta convocatoria tienen una vigencia de dos años por lo que dependiendo de los retiros de servidores de carrera, la no aceptación de nombramiento o renunciaciones a periodo de prueba de los elegibles nombrados, el uso de las mismas será continuo durante el 2023, por lo que seguirán siendo la principal fuente de provisión de empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa.

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

Frente a los retiros por pensión de vejez solamente un servidor se retiró en el mes de enero de 2023 por esta causa, no obstante, son 14 los empleados de planta de personal que están cercanos o que superaron la edad de pensión (57 mujeres, 62 hombres), así:

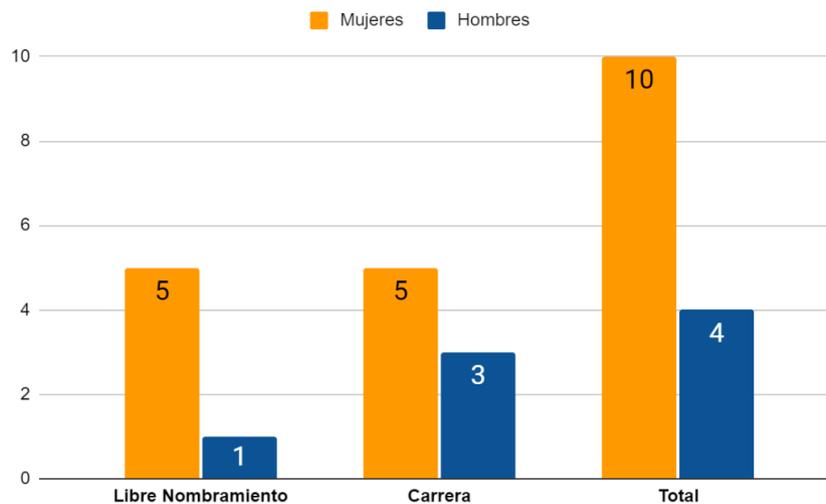


Gráfico 14. Servidores en edad de pensión

En el detalle de estos servidores se encuentra con que 6 son de libre nombramiento y remoción y 8 de carrera administrativa. Los retiros de servidores de libre nombramiento por obtener pensión no son muy habituales; sin embargo, es factible considerar el retiro del 50% de los empleados de carrera que llegan a la edad de pensión.

Frente a la edad de retiro forzoso (70 años por Ley 1821 de 2016) hay un servidor de carrera administrativa que está a dos años de llegar al límite establecido por la norma y no se espera su retiro en la próxima vigencia.

### 4.3. Provisión de empleos vacantes

Dado que los once empleos sin proveer son de carrera administrativa, se procederá a su provisión de acuerdo con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, y toda vez que la entidad cuenta con listas de elegibles vigentes se harán los nombramientos en periodo de prueba correspondientes por lo que se proyecta su provisión total durante el año.

Para los casos del empleo desierto y el empleo con lista agotada se solicitará uso de lista de elegibles de empleo equivalente, si la CNSC no autoriza se procederá con el estudio de encargo de servidor de carrera administrativa y si no existiere servidor con derecho preferencial, se puede proceder con el nombramiento provisional en seguimiento de lo señalado por la Ley 1960 de 2019.

A continuación, se establece el cronograma de provisión para los empleos sin proveer y aquellos que se generen durante la vigencia.

Tabla 2. Cronograma de actividades de provisión de empleos

Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Observaciones
Posesiones elegibles con prórroga													
Solicitud a CNSC uso de listas mismo empleo													Se pueden presentar durante todo el año y durante la vigencia de las listas
Nombramientos por uso de listas mismo empleo													
Posesiones elegibles por uso de listas mismo empleo													Se tienen provisto solicitud de 3 cargos, pero por la dinámica de las vacancias definitivas pueden surgir vacantes definitivas sin lista en la vigencia
Solicitud a CNSC de uso de listas por empleos equivalentes													
Nombramientos por listas de empleos equivalentes													
Posesiones elegibles listas equivalentes													
Nombramientos de listas actualmente en exclusión													
Posesiones elegibles listas en exclusión													
Resolución Procedimiento de encargos													Se pueden presentar todo el año para vacantes temporales y definitivas dependiendo del procedimiento establecido.
Encargos													
Nombramientos Provisionales													Se pueden presentar si CNSC no autoriza uso de listas y no hay servidores con derecho preferencial a encargo.

Seguimiento a reporte de vinculaciones SIGEP												
Seguimiento y evaluación al plan de vacantes												



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (23 de septiembre de 2004). Ley de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública. [Ley 909 de 2004]. DO: 45680

Departamento Administrativo de la Función Pública. [DAFP]. (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. [Decreto 1083 de 2015]. DO: 49523.

Presidencia de la República de Colombia. (4 de abril de 2018). Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. [Decreto 612 de 2018]. DO: 50.544

Presidencia de la República de Colombia. (27 de junio de 2019). Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. [Ley 1960 de 2019]. DO: 50.997