

PLAN

ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

2024



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

Carolina Jackeline Barbanti Mansilla
Presidente (E)

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 2024

CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	7
2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
Planta de personal por naturaleza de los cargos	8
Planta de personal por nivel jerárquico	8
Planta de personal por dependencia	9
3. PLAN ANUAL DE VACANTES	10
CARGOS SIN PROVEER VIGENCIA 2023	10
Comportamiento de cargos sin proveer durante la vigencia 2023	10
Cargos sin proveer a diciembre 31 de 2023	11
Consolidado de empleos sin proveer a 31 de diciembre de 2023	13
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación	14
Provisión de empleos vacantes	16
3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	17
Comportamiento de provisión de la planta de personal en 2023	17
Formas de Provisión	18
Nombramientos ordinarios	18
Nombramientos en empleos de carrera administrativa	18
i) Provisión por listas de elegibles	19
ii) Encargos	19
iii) Nombramientos Provisionales	19
Cronograma de actividades de provisión de cargos en 2024	20
Estimación de Costos de Personal	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Planta por naturaleza de los cargos	8
Gráfico 2. Planta de personal por nivel jerárquico	8
Gráfico 3. Planta de personal por dependencia	9
Gráfico 4. Comportamiento de los cargos sin proveer en 2023	10
Gráfico 5. Comportamiento cargos sin proveer de Carrera Administrativa	10
Gráfico 6. Comportamiento de cargos sin proveer de libre nombramiento	11
Gráfico 7. Comportamiento cargos sin proveer del nivel asesor	11
Gráfico 8. Cargos sin proveer por dependencia	12
Gráfico 9. Cargos sin proveer por nivel jerárquico	12
Gráfico 10. Prepensionados por tipo de provisión	15
Gráfico 11. Servidores de carrera en prepensión	15
Gráfico 12. Comportamiento de la provisión de la planta de personal 2023	17
Gráfico 13. Provisión de empleos de carrera 2023	18

Lista de tablas

Tabla 1. Marco Legal	7
Tabla 2. Relación de cargos sin proveer y alternativas de provisión	13
Tabla 4. Comportamiento de la provisión de empleos por naturaleza en 2024	17
Tabla 5. Cronograma de actividades de provisión de empleos de la planta de personal	20

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.

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.

De igual forma, la Vicepresidencia de Gestión Corporativa 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”.

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 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 – DAFP 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 DAFP (2022) define el Plan Anual de Vacantes como una herramienta de gestión del talento humano que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática, información que facilita la planeación del talento humano dentro de las entidades públicas.

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 los Planes de Previsión de Recursos Humanos como un instrumento de ordenación del empleo público, el cual debe contener: 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.

Por lo anterior, el presente documento contiene el análisis de la planta de personal actual de la Entidad, las vacantes con corte a 31 de diciembre 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

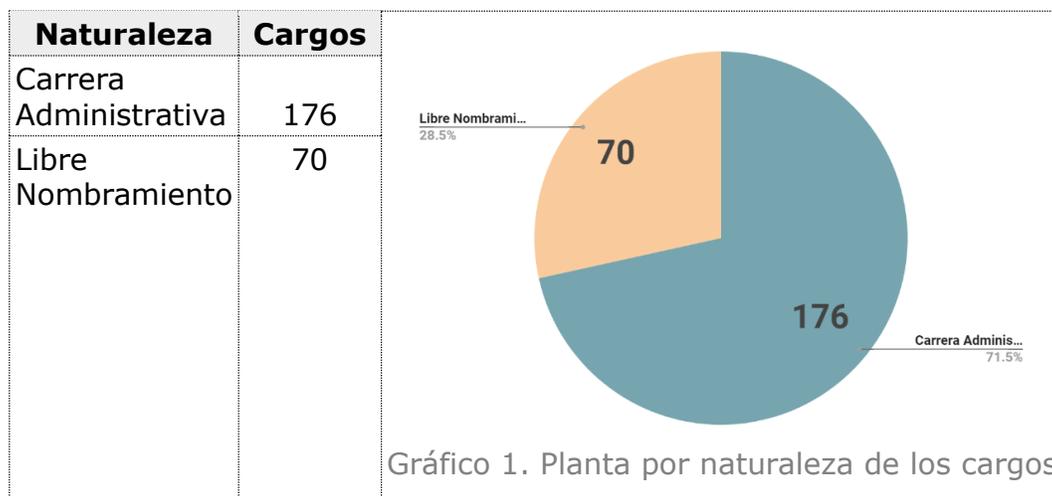
Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 125	Carrera Administrativa	Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, el mérito como medio de ingreso y ascenso a empleos públicos.
Ley 909 de 2004	Carrera Administrativa, Gerencia Pública	Provisión de empleos públicos de carrera: Procesos de Selección, encargo y nombramientos provisionales. Plan Anual de Vacantes (Artículo 15)
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
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
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

2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo con el Decreto 665 de 2012, modificado por los Decretos 1746 y 2468 de 2013, la estructura de la planta de personal de la Agencia es la siguiente:

Planta de personal por naturaleza de los cargos

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.



Planta de personal por nivel jerárquico

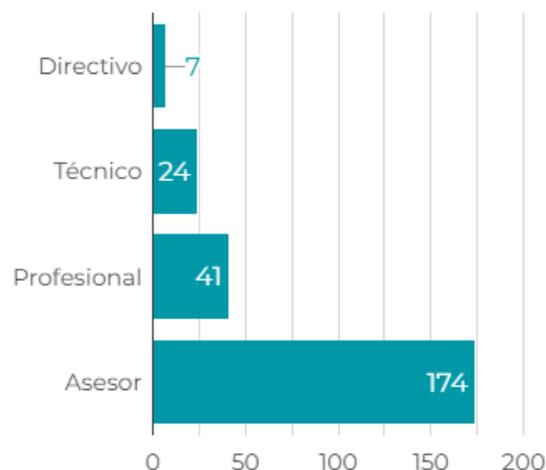


Gráfico 2. Planta de personal por nivel jerárquico

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.

Planta de personal por dependencia

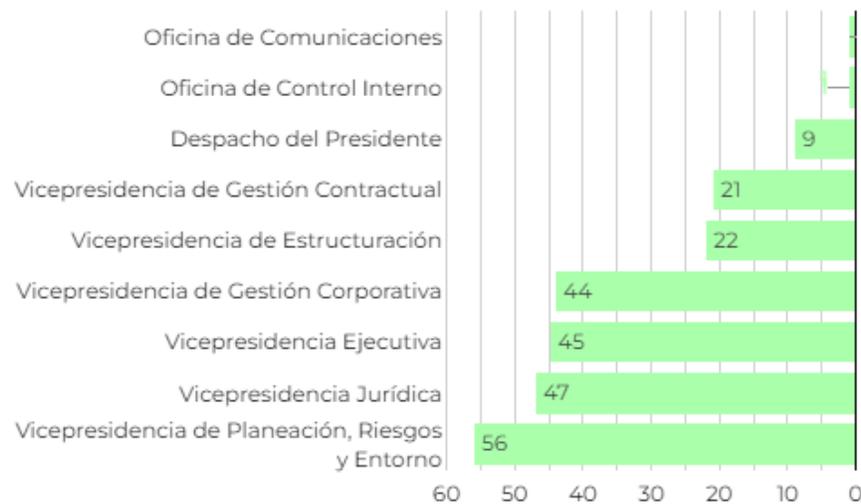


Gráfico 3. Planta de personal por dependencia

La dependencia que concentra el mayor número de cargos es la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno (22.8%), la Vicepresidencia Jurídica representa el 19.1% de la planta, la Ejecutiva el 18.3% y la Corporativa el 17.9%, siendo estas las más representativas; las restantes acumulan el 21.9%.

3. PLAN ANUAL DE VACANTES

CARGOS SIN PROVEER VIGENCIA 2023

Comportamiento de cargos sin proveer durante la vigencia 2023

En el año 2023 se presentaron en promedio 17 cargos sin proveer por mes, el histórico del año muestra que el valor mínimo se dio en el mes de enero con 13 cargos sin proveer y el máximo en los meses de junio, julio y diciembre.

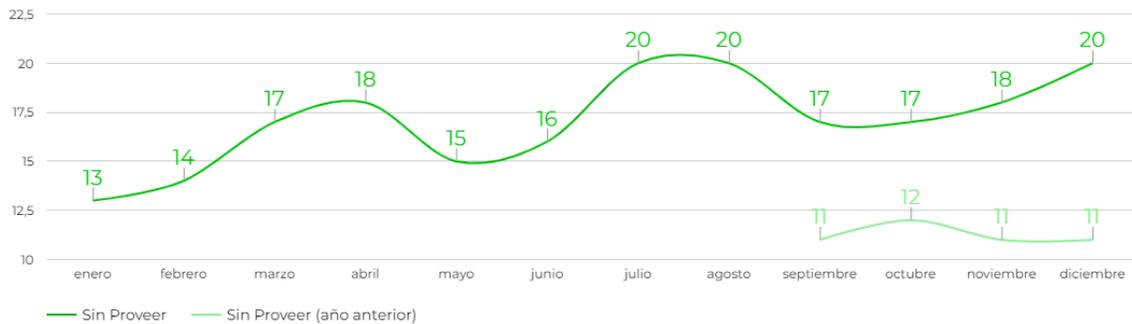


Gráfico 4. Comportamiento de los cargos sin proveer en 2023

Se observa que comparado con los datos de los meses de septiembre a diciembre de 2022 los empleos sin proveer en esa vigencia tendieron a descender mientras que en 2023 la tendencia es creciente. Se observa un comportamiento cíclico en la gráfica, con dos trimestres de descenso y dos de crecimiento.

Al separar los empleos por su naturaleza se observa que en mayor medida los cargos sin proveer fueron aquellos de carrera administrativa



Gráfico 5. Comportamiento cargos sin proveer de Carrera Administrativa

El comportamiento en el último trimestre fue similar al 2022 pero se incrementa para el mes de diciembre de 2023.

La tendencia para los cargos de Libre Nombramiento fue ascendente durante el año 2023, con comportamiento descendente en el último trimestre, sin embargo, en el comparativo con el año 2022 es más alto ya que en esa vigencia tendía a cero.

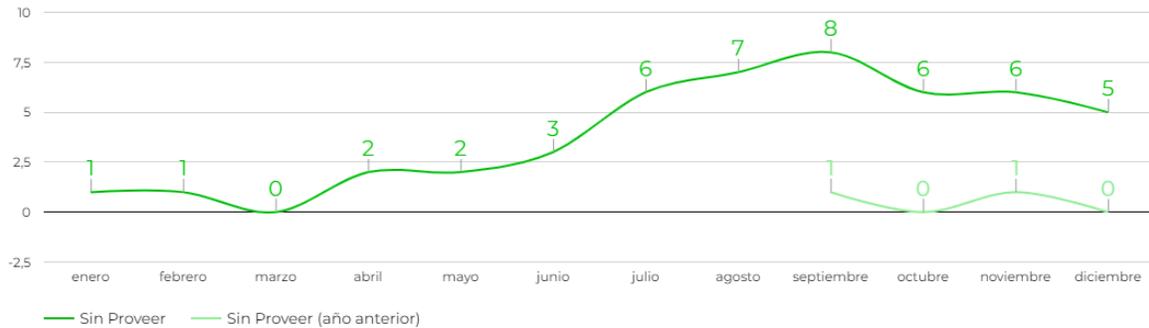


Gráfico 6. Comportamiento de cargos sin proveer de libre nombramiento

El nivel en dónde se presentaron más cargos sin proveer fue el Asesor, que en el último trimestre se estabilizó en ocho empleos, aunque es considerablemente mayor que 2022, en el que la vigencia terminó con tres cargos.



Gráfico 7. Comportamiento cargos sin proveer del nivel asesor

Cargos sin proveer a diciembre 31 de 2023

Los veinte (20) cargos sin proveer con los que termina la vigencia 2023 están distribuidos en las dependencias así:



Gráfico 8. Cargos sin proveer por dependencia

La Vicepresidencia de Planeación Riesgos y Entorno termina con el 30% de los cargos sin proveer de la Planta, la Ejecutiva tiene el 25%, la Corporativa y el despacho del presidente cada una con el 15%, la de Estructuración tiene el 10% y finalmente la Jurídica el 5%.

Si se analiza por nivel jerárquico, el asesor (40%) es el que presenta un mayor número de cargos sin proveer, seguido por el profesional (35%), luego por el nivel técnico (20%) y finalmente el nivel Directivo (5%).

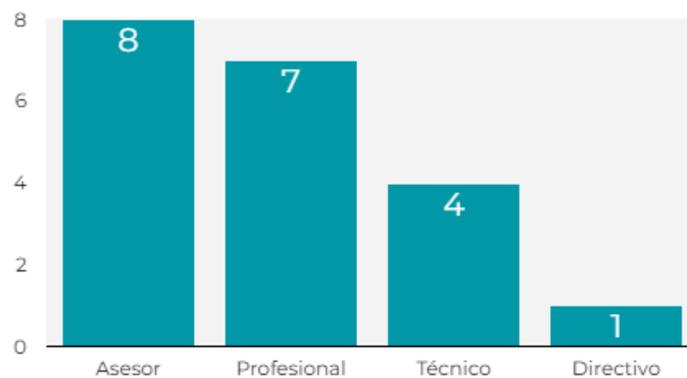


Gráfico 9. Cargos sin proveer por nivel jerárquico

Teniendo en cuenta los datos obtenidos durante la vigencia, se observa que la provisión de empleos se vio afectada principalmente por aquellos de carrera administrativa, esto debido a que se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC el análisis de uso de listas de elegibles para empleos equivalentes para proveer vacantes definitivas pero el trámite no ha sido expedito, recibiendo respuesta de algunas de esas solicitudes solamente hasta el mes de diciembre.

Adicionalmente no se realizaron encargos durante la vigencia, esto debido principalmente a la espera de la decisión de la CNSC sobre cada empleo; también se evidenció la imposibilidad de utilizar esta situación administrativa debido a que los servidores de carrera no contaban con evaluaciones del desempeño definitivas, requisito indispensable según la Ley 1960 de 2019.

Consolidado de empleos sin proveer a 31 de diciembre de 2023

Teniendo en cuenta los datos antes referenciados, a continuación se presenta el detalle de los cargos sin proveer de la planta de personal y las alternativas para su provisión en cada caso:

Tabla 2. Relación de cargos sin proveer y alternativas de provisión

Vacancia	Naturaleza	Cargo	Dependencia	Alternativa de provisión
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 08	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 08	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 06	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Lista de elegibles
Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 06	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 05	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Lista de elegibles
Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 03	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 13	Vicepresidencia Ejecutiva	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 09	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 07	Vicepresidencia de Estructuración	Encargo

Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 07	Vicepresidencia Ejecutiva	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 07	Vicepresidencia Ejecutiva	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Analista, Código T2, Grado 06	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Analista, Código T2, Grado 05	Vicepresidencia Ejecutiva	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 10	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Lista de elegibles
Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 09	Vicepresidencia de Estructuración	Lista de elegibles
Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Presidente de Agencia, Código E1, Grado 07	Despacho del Presidente	Nombramiento Ordinario
Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Gerente de Proyectos o Funcional, Código G2, Grado 09	Vicepresidencia Jurídica	Nombramiento Ordinario
Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Experto, Código G3, Grado 07	Vicepresidencia Ejecutiva	Nombramiento Ordinario
Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 12	Despacho del Presidente	Nombramiento Ordinario
Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 07	Despacho del Presidente	Nombramiento Ordinario

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

Con corte a diciembre de 2023 hay en la planta de personal de la Agencia 24 servidores en edad de prepensión, doce (12) son servidores de carrera administrativa, once (11) de libre nombramiento y remoción y hay un (1) servidor con nombramiento provisional en esa condición. Esta cifra creció en diez (10) empleos con relación a lo reportado en el año 2022, significando un bajo nivel de retiros de prepensionados en la Agencia.

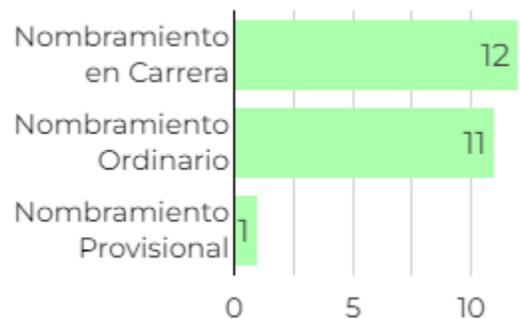


Gráfico 10. Prepensionados por tipo de provisión

Aunque los servidores de libre nombramiento son de confianza y manejo y debido a esto se presenta rotación en cada vigencia, se espera para el 2024 el retiro de un 20% de servidores en prepensión ocupando cargos de esta naturaleza.

Frente a los servidores de carrera, se observa en el siguiente gráfico que la mayoría son hombres mayores de 60 años (6), y hay dos servidores que superan los 65 años y que están cerca de la edad de retiro forzoso.

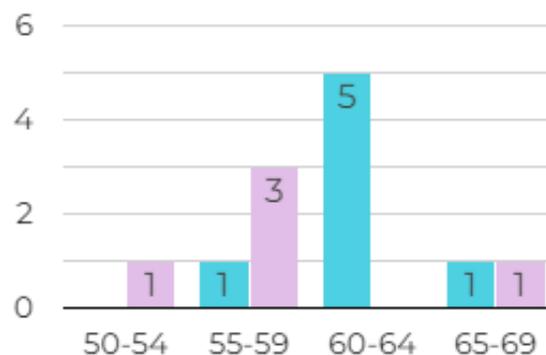


Gráfico 11. Servidores de carrera en prepensión por rango de edad

Teniendo en cuenta los anteriores datos y la baja rotación de los cargos de esta naturaleza en esta condición, se espera como máximo un 30% de retiros de servidores de carrera por pensión para el 2024.

Provisión de empleos vacantes

Toda vez que con corte a 31 de diciembre de 2023 hay cinco (5) empleos de libre nombramiento sin proveer, se proyecta que estos se ocupen en su totalidad mediante nombramientos ordinarios en el primer trimestre del año 2024.

Para los quince empleos de carrera vacantes (15) y de acuerdo con lo reportado en la tabla 2, cuatro (4) se deben proveer mediante la realización de encargos con derechos de carrera de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019 modificatoria de la Ley 909 de 2004, esto en el primer semestre del año. Los restantes once empleos se ocuparán haciendo uso de las listas de elegibles vigentes con las que cuenta la Agencia producto del Proceso de Selección 1420 de 2020, bien sea por uso directo o por uso para empleos equivalentes, que en ambos casos los tiempos de provisión dependen en gran medida de las autorizaciones que emita para tal efecto la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Las vacancias definitivas que se generen por pensión de vejez de empleados de carrera se suplirán primero haciendo uso de listas de elegibles, de no ser posible su uso se procederá a realizar encargos o nombramientos provisionales, siguiendo el orden antes descrito.

3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Comportamiento de provisión de la planta de personal en 2023

Para planificar la provisión de cargos de la vigencia 2024 se analizarán los datos de provisión de la planta de personal (246 empleos) durante el 2023, desagregando la información por naturaleza de los cargos y las formas de provisión, estos datos ayudan a proyectar el comportamiento de estas variables en la siguiente vigencia y de allí el planteamiento de las estrategias para cubrir la planta en el mayor porcentaje posible.

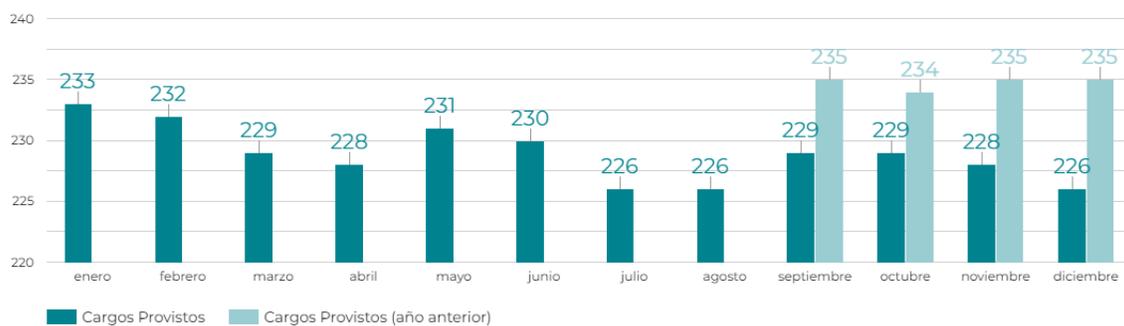


Gráfico 12. Comportamiento de la provisión de la planta de personal 2023

Se observa que la planta tuvo su mayor provisión en enero de 2023 (233 empleos, 94.7%), la provisión fue cíclica presentando descensos trimestrales, comparado con los meses de septiembre a diciembre de 2022 cayó en provisión para el mismo periodo de 2023, terminando el año con 3.8% menos cargos provistos que en diciembre de ese año.

Tabla 3. Comportamiento de la provisión de empleos por naturaleza en 2024

MES	Total Libre	% Δ	Total Carrera	% Δ	Cargos Provistos	% Δ	Sin Proveer	% Δ
enero	69	-	164	-	233	-	13	-
febrero	69	-	163	-	232	-	14	-
marzo	70	-	159	-	229	-	17	-
abril	68	-	160	-	228	-	18	-
mayo	68	-	163	-	231	-	15	-
junio	66	-	164	-	230	-	16	-
julio	64	-	162	-	226	-	20	-
agosto	63	-	163	-	226	-	20	-
septiembre	62	-10.1% ↓	167	0.6% ↑	229	-2.6% ↓	17	54.5% ↑
octubre	64	-8.6% ↓	165	0.6% ↑	229	-2.1% ↓	17	41.7% ↑
noviembre	64	-7.2% ↓	164	-1.2% ↓	228	-3.0% ↓	18	63.6% ↑
diciembre	65	-7.1% ↓	161	-2.4% ↓	226	-3.8% ↓	20	81.8% ↑

Al desagregar la provisión de la planta de personal durante al año, se advierte que aquellos de libre nombramiento y remoción tuvieron un impacto moderado en el descenso de la ocupación de los cargos, su mínimo se presentó en septiembre con 62 empleos ocupados y 8 sin proveer (10% menos de provisión que en 2022), en el último trimestre de 2023 creció a 65 empleos terminando el año con 5 cargos sin proveer de este tipo. Comparado con el año 2022 la ocupación de estos fue 7.1% menor.

Los empleos de carrera administrativa tuvieron su mayor nivel de ocupación en septiembre de 2023 pero a partir de allí, y en el último trimestre, descendieron a 161, que comparado con el año 2022 presenta un decrecimiento del 2.4%.



Gráfico 13. Provisión de empleos de carrera 2023

El crecimiento fue sostenido desde marzo a junio, especialmente por la llegada de gran parte de elegibles del proceso de Selección 1420 de 2020, luego en septiembre empezaron a producirse renunciaciones en cargos de esta naturaleza, bien sea de elegibles en periodo de prueba o servidores provisionales, y el año termina con 161 cargos (cuatro menos que en 2022) provistos y 15 sin proveer, sin duda los cargos de esta naturaleza tuvieron mayor impacto en la ocupación total de la planta.

Formas de Provisión

Nombramientos ordinarios

Los empleos de libre nombramiento se proveerán mediante nombramientos ordinarios; toda vez que a 31 de diciembre de 2023 hay cinco (5) empleos de este tipo se espera su provisión en el primer trimestre de 2024.

Nombramientos en empleos de carrera administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa 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, es

decir que prima la provisión por listas de elegibles, luego los encargos y finalmente los nombramientos provisionales.

i) Provisión por listas de elegibles

La Agencia Nacional de Infraestructura aún cuenta con listas de elegibles vigentes del Proceso de Selección 1420 de 2020 adelantado por la CNSC, las que en su mayoría terminan firmeza en el mes de agosto de 2024.

Los ciento cincuenta y cinco (155) empleos ofertados ya han sido provistos, sin embargo, se han presentado algunas renunciaciones a los cargos y por lo tanto se ha hecho uso directo de lista; se espera la llegada de elegibles en el primer trimestre del año. Adicionalmente los elegibles autorizados por listas equivalentes también llegarían en este periodo, con lo que se debería reducir el promedio de cargos sin proveer sustancialmente.

También para la vigencia 2024 la Agencia espera iniciar la etapa de planificación de un nuevo proceso de Selección junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil, esto para aquellos cargos vacantes de manera definitiva que no fueron ofertados en el Proceso de Selección 1420 de 2020, o que, si bien se generaron con posterioridad a este, no cuentan con listas equivalentes, así como la provisión de aquellos empleos para los cuales se agotó su lista de elegibles.

Se estima que la Agencia puede ofertar entre 15 y 20 empleos de su planta de personal en esta condición en un nuevo concurso de méritos.

ii) Encargos

Toda vez que la CNSC no ha autorizado el uso de listas para cuatro (4) empleos, se debe iniciar el proceso de encargos en la entidad con servidores de carrera administrativa como forma de provisión transitoria. Con la provisión de estos cargos es posible que se generen "escaleras" de más encargos dentro de la planta de personal, esto para suplir las vacancias temporales que dejarían los servidores de carrera encargados de posiciones superiores.

Por lo anterior, esta sería una forma de provisión recurrente de la planta de personal en el año 2024.

iii) Nombramientos Provisionales

De no existir servidores de carrera con derecho preferencial a encargo, subsidiariamente se pueden realizar nombramientos provisionales, esto según lo establecido por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015.

Cronograma de actividades de provisión de cargos en 2024

Tabla 4. Cronograma de actividades de provisión de empleos de la planta de personal

ACTIVIDA D	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
Nombramie ntos ordinarios												
Nombramie ntos por listas de elegibles												
Encargos												
Nombramie ntos provisionale s *												

*De acuerdo con las necesidades del servicio y la rotación de personal se espera realizar todos los tipos de nombramiento a lo largo del año 2024, a excepción de los nombramientos provisionales que dependen de la provisión mediante encargos, es decir, se utilizará esta forma de provisión solo si no existe personal de carrera administrativa para encargar.

Toda vez que las listas de elegibles del Proceso de Selección 1420 de 2020 en su mayoría fenecen en agosto de 2024 no se tiene previsto realizar más nombramientos de este tipo en el último trimestre de 2024.

Estimación de Costos de Personal

El presupuesto asignado a la Agencia Nacional de Infraestructura por Gastos de Funcionamiento para cubrir los costos asociados a la planta de personal para la vigencia 2024 es de \$68.167.530.000 y se encuentran respaldados con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 8824 del 11 de enero de 2024, este valor incluye el cubrimiento dentro de la vigencia de las 20 vacantes reportadas a 31 de diciembre de 2023 y contiene, además de lo presupuestado por asignaciones básicas, los valores de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.

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