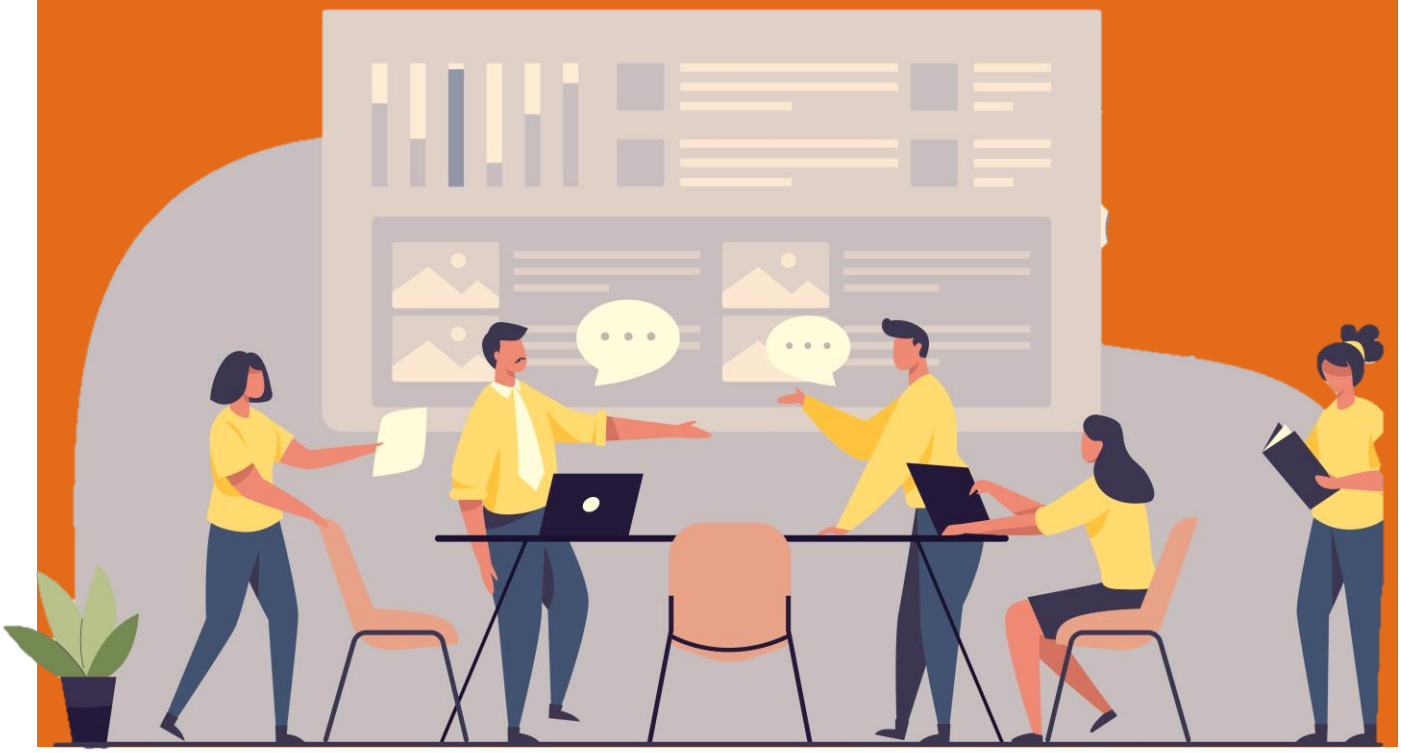

PLAN DE PREVISIÓN

De Recursos Humanos

2023

Agencia Nacional de Infraestructura

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

INTRODUCCIÓN 5

1. MARCO LEGAL 6

2. CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS 8

2.1. Planta de personal de la Agencia 8

2.1.1 Planta de personal por nivel jerárquico 9

2.1.2 Planta de personal por dependencia 9

2.2. Estado de provisión de la planta de personal 10

2.2.1. Provisión por nivel jerárquico 12

2.2.2. Estado de Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción 13

2.2.3. Estado de Provisión de empleos de carrera administrativa 14

2.2.4. Estado de provisión por dependencia 15

2.2.5. Vacantes temporales y definitivas 15

2.2.6. Comportamiento de la provisión de empleos 17

2.2.7. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación. 18

2.3. Necesidades de Personal 19

3. Formas de CUBRIR NECESIDADES DE PERSONAL 21

3.1. Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos 1420 de 2020 21

3.2. Provisión de empleos vacantes 22

3.3. Proyección de la provisión de empleos de planta de personal en 2023 23

3.4. Cronograma de las actividades necesarias para la provisión de empleos de planta de personal 24

3.5. Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años 25

3.6. Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad 26

3.7. Participación de Mujeres en Cargos Directivos 27

4. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL 28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 30

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco Legal 6
Tabla 2. Costo anual de cargos no provistos 28

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Estructura de la planta de personal 8
Gráfico 2. Planta de Personal por nivel jerárquico 9
Gráfico 3. Cargos por dependencia 10
Gráfico 4. Provisión de la planta de personal 11
Gráfico 5. Provisión por nivel jerárquico 12
Gráfico 6. Cargos provistos y no provistos por nivel 13
Gráfico 7. Provisión de cargos de Libre Nombramiento 13
Gráfico 8. Provisión de cargos de carrera administrativa 14
Gráfico 9. Provisión de empleos por dependencia 15
Gráfico 10. Vacantes temporales y definitivas en la planta de personal 16
Gráfico 11. Provisión de vacantes definitivas 17
Gráfico 12. Provisión de empleos octubre 2022 a enero de 2023 17
Gráfico 13. Servidores en edad de pensión 19
Gráfico 14. Estado de provisión por Convocatoria 1420 de 2020 - CNSC 21
Gráfico 15. Proyección de la provisión de empleos de planta de personal 23

INTRODUCCIÓN

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 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 empleos públicos, el plan de previsión de recursos humanos y demás normas relevantes de carrera administrativa.

Tabla 1. Marco Legal

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Articulo 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 (Articulo 15) Plan de Previsión de Recursos Humanos (Articulo 17)
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 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 612 de 2018	Integración de los planes institucionales	Plan de Previsión de recursos Humanos integrado al Plan de Acción Institucional
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

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
		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. CÁLCULO DE EMPLEOS NECESARIOS

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

2.1. Planta de personal de la Agencia

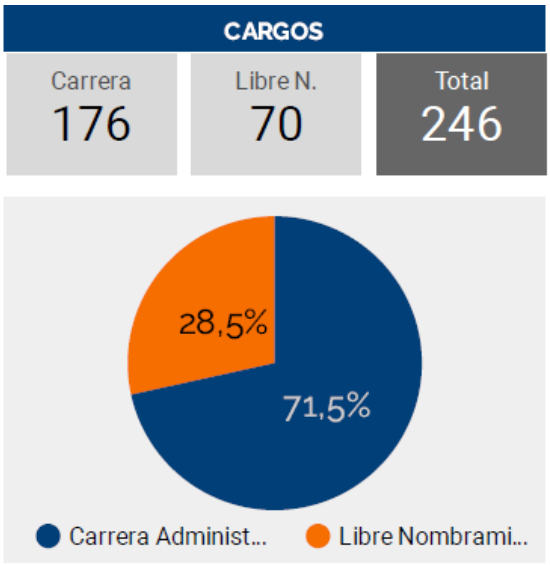

Gráfico 1. Estructura de la planta de personal

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.

2.1.1 Planta de personal por nivel jerárquico

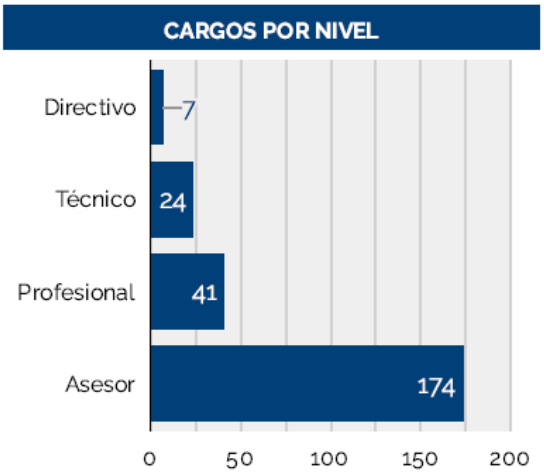

Gráfico 2. Planta de Personal por nivel jerárquico

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 representa el 9.8% de la planta de personal.

2.1.2 Planta de personal por dependencia

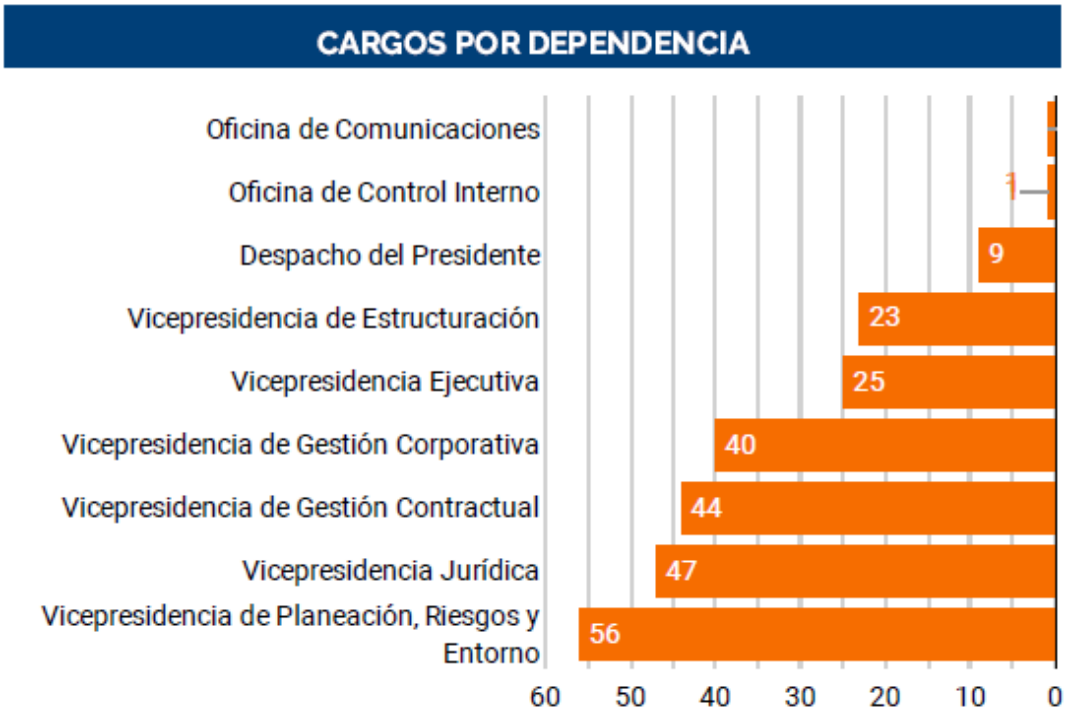

Gráfico 3. Cargos por dependencia

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 empleos; 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%)

2.2. Estado de provisión de la planta de personal

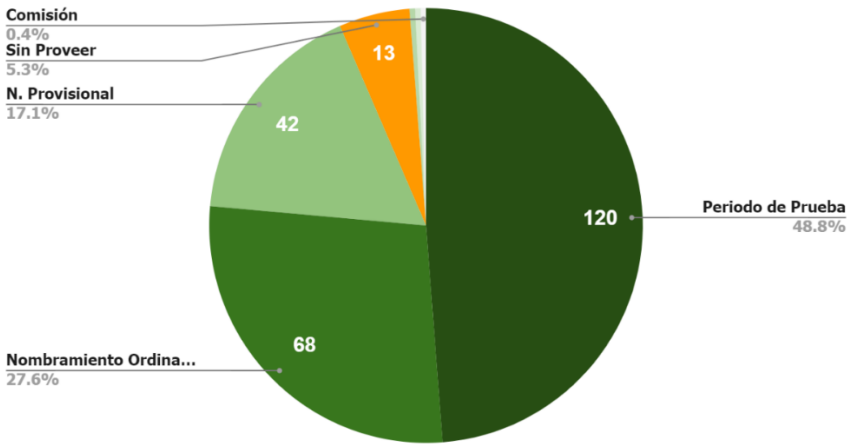

Gráfico 4. Provisión de la planta de personal

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%).

2.2.1. Provisión por nivel jerárquico

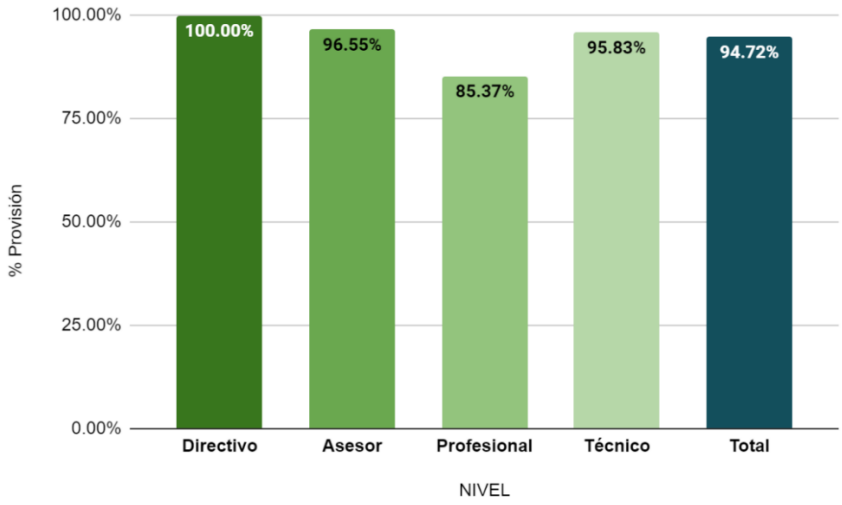

Gráfico 5. Provisión por nivel jerárquico

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%.

En el grafico siguiente se detalla el comparativo por nivel entre cargos establecidos en la planta de personal, los cargos provistos y aquellos sin proveer.

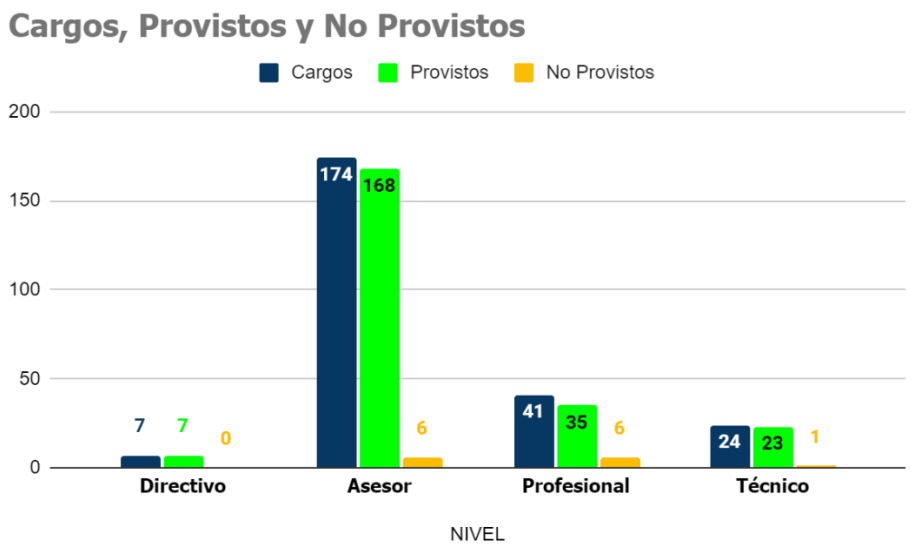

Gráfico 6. Cargos provistos y no provistos por nivel

2.2.2. Estado de Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

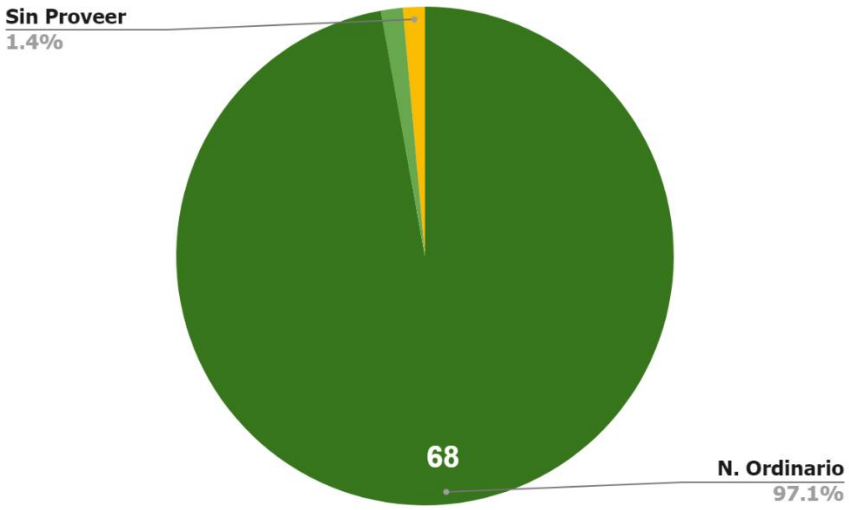

Gráfico 7. Provisión de cargos de Libre Nombramiento

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%.

2.2.3. Estado de Provisión de empleos de carrera administrativa

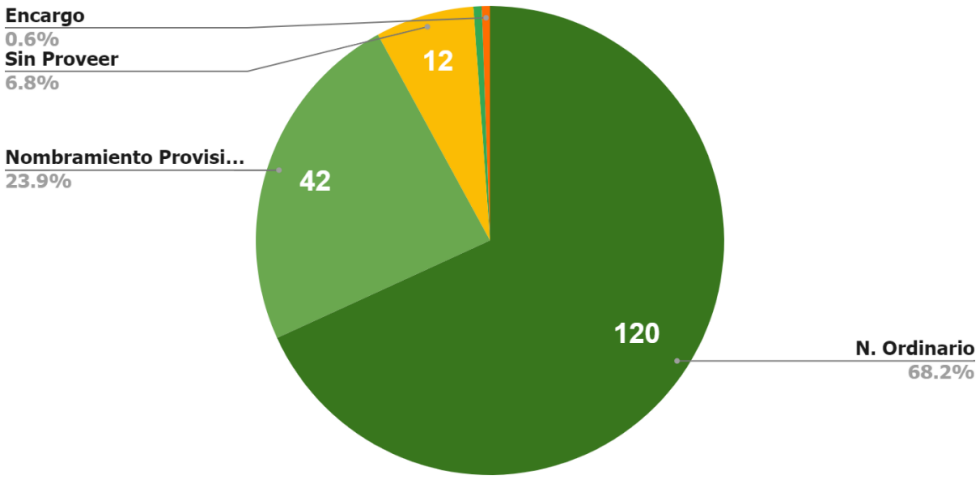

Gráfico 8. Provisión de cargos de carrera administrativa

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.

2.2.4. Estado de provisión por dependencia

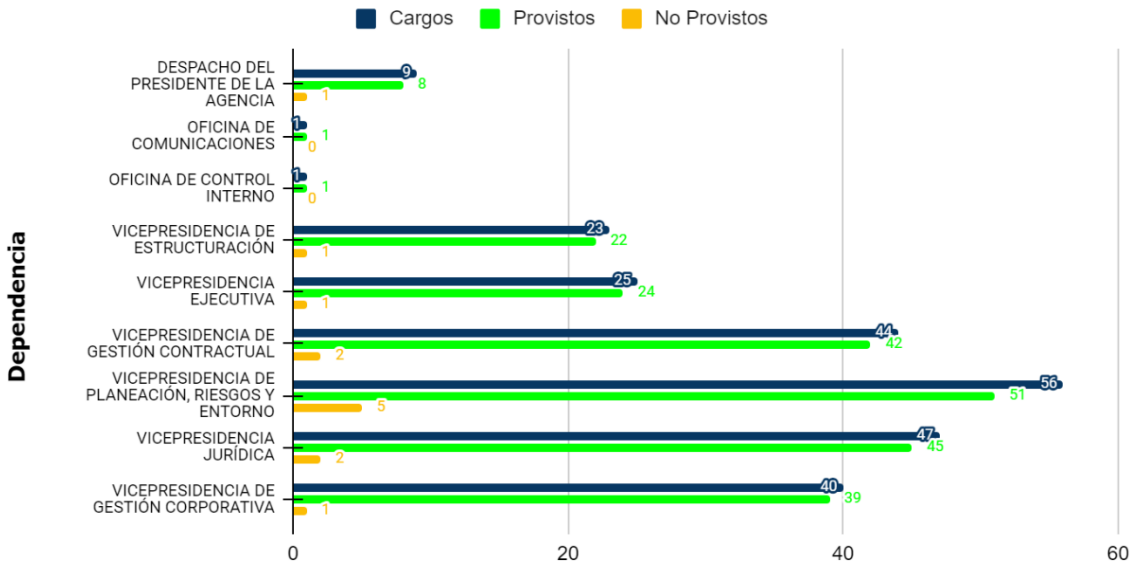

Gráfico 9. Provisión de empleos por dependencia

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.

2.2.5. Vacantes temporales y definitivas

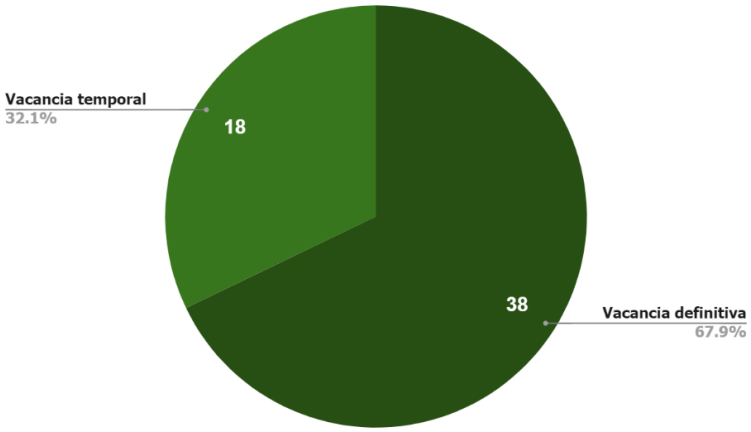

Gráfico 10. Vacantes temporales y definitivas en la planta de personal

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.

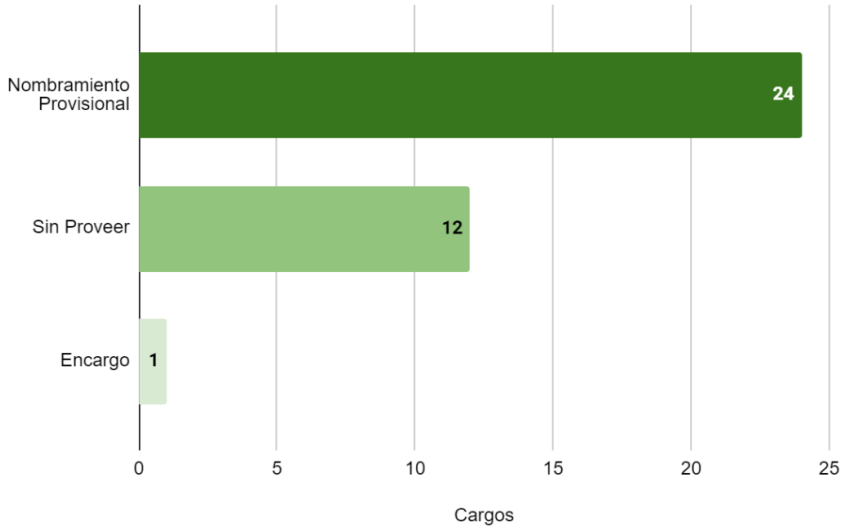

Gráfico 11. Provisión de vacantes definitivas

2.2.6. Comportamiento de la provisión de empleos

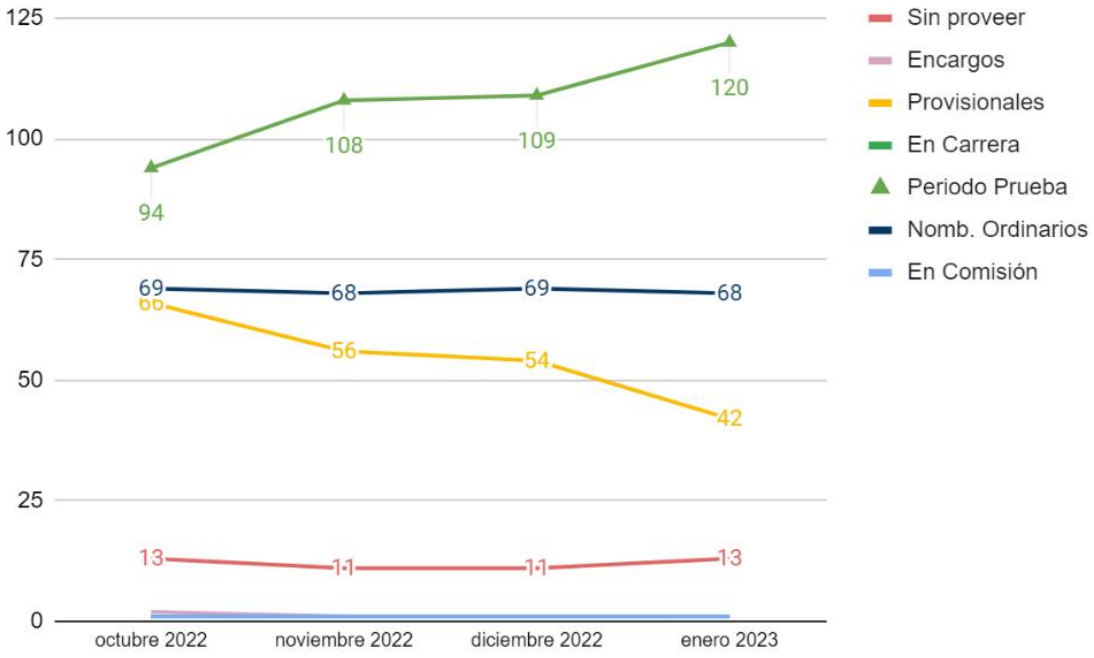

Gráfico 12. Provisión de empleos octubre 2022 a enero de 2023

Del gráfico se desprende que como resultado de la provisión con listas de elegibles producto de la Convocatoria 1420 de 2020 los ingresos en Periodo de Prueba han venido creciendo desde septiembre de 2022 en detrimento de los nombramientos provisionales que se han reducido en una proporción similar. En cuanto a los nombramientos ordinarios han oscilado entre 69 y 68 en los meses evaluados, lo que demuestra la estabilidad de los cargos de esta naturaleza.

Por último, el encargo y la comisión de servicios se han mantenido en el mismo nivel en el periodo evaluado. Estos datos sirven para prever el comportamiento de la provisión de empleos en el año 2023, lo cual se analizará en el acápite correspondiente.

2.2.7. 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:

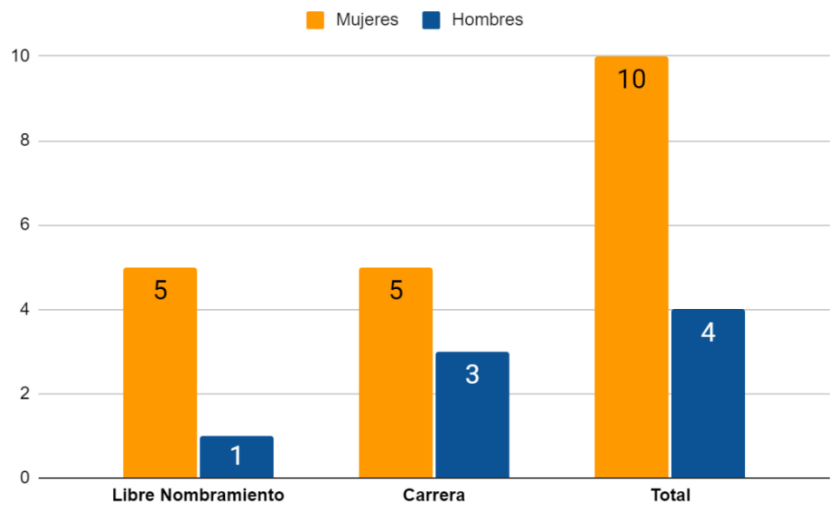

Gráfico 13. Servidores en edad de pensión

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.

2.3. Necesidades de Personal

De acuerdo con el Plan de Previsión de Recursos Humanos del año 2023, se han realizado anteriormente estudios técnicos que establecen la necesidad de incrementar la planta de personal de la entidad, en el año 2013 se estableció la necesidad de crear ciento setenta (170) empleos adicionales para “adecuar la capacidad de la Entidad para dar respuesta apropiada a los nuevos retos existentes en materia de infraestructura del sector transporte”.

Posteriormente, en el año 2018, se realizó un diagnóstico para la elaboración de una propuesta de rediseño organizacional en el cual se identificó la necesidad de

una planta de personal con 616 empleos, cifra basada en mediciones de cargas de trabajo realizadas en el año 2011 y en el año 2013.

Teniendo en cuenta estos precedentes y las actuales directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela de Administración Pública -ESAP consignadas en la Circular Conjunta No. 100-005 de diciembre 29 de 2022, referentes a la formalización del empleo público, la Agencia realizará en la vigencia estudios técnicos y financieros que establezcan la necesidad o no de ampliación de la planta de personal, o la utilización del mecanismo de creación de plantas temporales con vocación de permanencia, de acuerdo con las normas de empleo público vigentes que le permita a la entidad cumplir sus objetivos misionales.

3. FORMAS DE CUBRIR NECESIDADES DE PERSONAL

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, la Ley 1960 de 2019 y demás normatividad relacionada.

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 parte de la CNSC.

3.1. Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos 1420 de 2020

La Agencia Nacional de Infraestructura viene adelantando la provisión de empleos de carrera 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 con corte a 18 de enero de 2023.

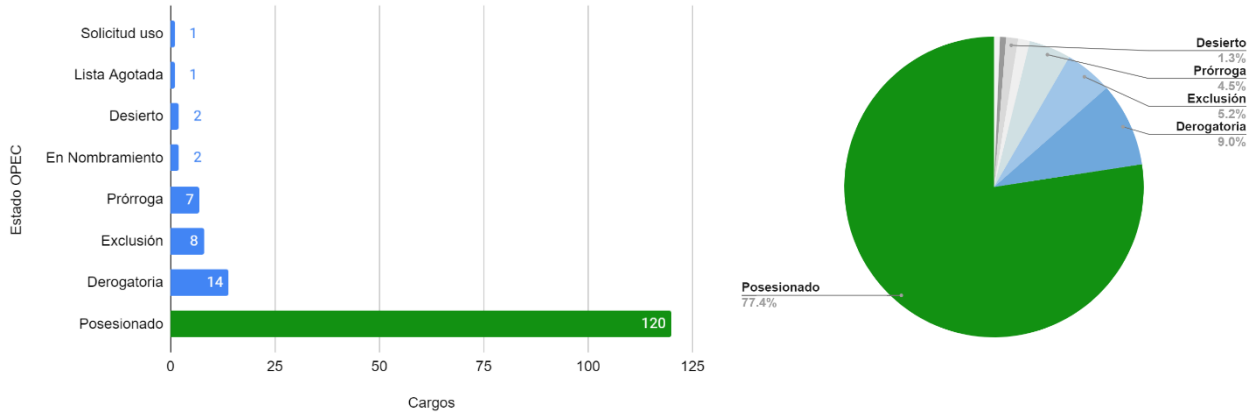

Gráfico 14. Estado de provisión por Convocatoria 1420 de 2020 - CNSC

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 renuncias 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.

3.2. Provisión de empleos vacantes

Dado que doce de los trece 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 2023.

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 el uso 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.

3.3. Proyección de la provisión de empleos de planta de personal en 2023

A partir del histórico de provisión entre los meses de octubre y diciembre de 2022, presentado con antelación en el Gráfico 12, se proyecta el posible comportamiento de la provisión de empleos dentro de la planta de personal, teniendo en cuenta situaciones como la terminación de periodos de prueba de los servidores que actualmente los cursan, las autorizaciones de uso de lista de elegibles por parte de la CNSC y la resolución por parte de esta misma entidad de las solicitudes de exclusión.

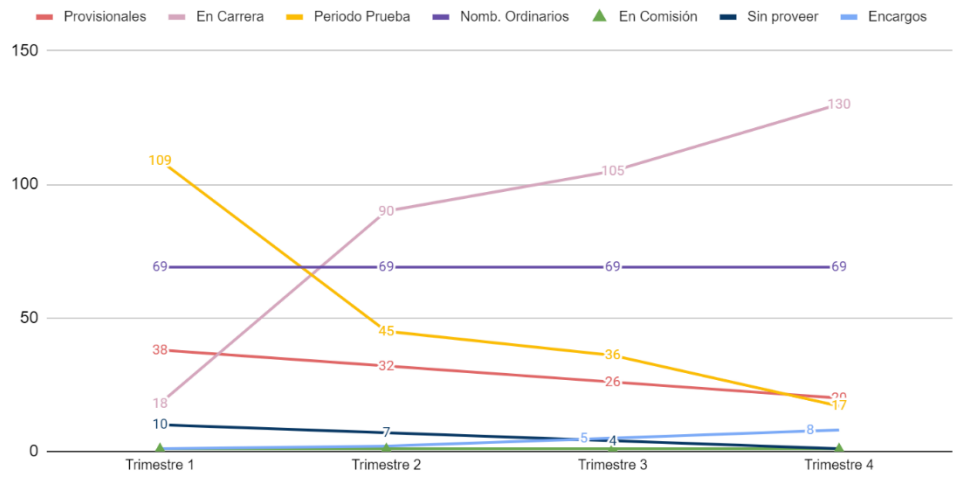

Gráfico 15. Proyección de la provisión de empleos de planta de personal

Frente a los empleos de libre nombramiento y remoción se espera mantener la continuidad de provisión actual y con la provisión del empleo vacante en el mes de febrero continuar con los 69 cargos ocupados hasta diciembre.

Producto del proceso de selección 1420 de 2020 se espera que desde el mes de febrero los servidores que hoy se encuentran en periodo de prueba adquieran derechos de carrera, lo que ocurrirá paulatinamente dependiendo de su fecha de posesión, por ello se prevé un decrecimiento de este tipo de provisión en contraprestación del crecimiento de la línea que representa los empleos provistos en carrera administrativa.

Frente a los empleos sin proveer, se espera una merma de los mismos a una tasa de 1 empleo mensual, hasta lograr su provisión total en el mes de diciembre de 2023.

3.4. Cronograma de las actividades necesarias para la provisión de empleos de planta de personal

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 provisión de empleos de planta

Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Observaciones
Posesiones elegibles con prórroga													
Solicitud y gestión ante la CNSC para el 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													
Solicitud y gestión ante la CNSC para el uso de listas por empleos equivalentes													Se tienen provisto solicitud de 3 cargos, pero por la dinámica de las vacancias definitivas pueden surgir vacantes definitivas sin lista en la vigencia
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													

Encargos													Se pueden presentar todo el año para vacantes temporales y definitivas dependiendo del procedimiento establecido.
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 información SIGEP													
Seguimiento del plan de previsión de RRHH													

3.5. Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años

En concordancia con la Parte 2, Capitulo 5 de la Ley 1083 de 2015 la entidad propenderá vincular a jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público 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.

Actualmente no hay servidores en el rango de edad establecido por la norma, esto en gran medida porque la planta está provista por listas de elegibles producto del Proceso de Selección 1420 de 2020, sin embargo, en el caso de establecer en la una planta temporal o una modificación de la planta de personal actual, se dará cumplimiento al Artículo 2.2.1.5.2. del Decreto 1083 de 2015 que establece:

> *"1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años."*

Adicionalmente, la entidad seguirá ofreciendo oportunidad de práctica laboral a jóvenes profesionales en el marco del **Programa Estado Joven**, el cual es liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, programa que busca -facilitar a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público-.

3.6. 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%
246 empleos	4.92	7.38	9.84

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.

Actualmente en la planta de personal solo hay dos servidores en condición de discapacidad, y dado que una de ellas está vinculada mediante nombramiento provisional, se prevé su retiro por la llegada de un elegible en posición meritoria por cuenta del Proceso de Selección 1420 de 2020.

Dentro de los 120 servidores que hoy se desempeñan en periodo de prueba, hasta el momento ninguno se ha autodeterminado en esta condición, situación que entraña dificultad para la entidad de cumplir con la meta del Decreto 2011 de 2017 en la que se señala 7 servidores como el porcentaje de participación de personas con discapacidad que deberían vincularse a la planta de personal. No obstante, la entidad propenderá por su cumplimiento en la medida de sus posibilidades.

3.7. Participación de Mujeres en Cargos Directivos

En concordancia con la meta 2 del Plan Nacional de Desarrollo, Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS y lo dispuesto en la Ley 581 de 2000 y en el Decreto 455 de 2020, 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 concurran varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación, sin que ésta sea inexorable.

4. 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 2023 es de $ 57.233.828.000.

El costo de las trece (13) vacantes de la planta para la vigencia 2023, asciende a $2.111 millones, los cuales están previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la Agencia y se encuentran respaldados con el certificado de disponibilidad presupuestal 14623 del 13 de enero de 2023.

Tabla 3. Costo anual de cargos no provistos

Cargo	Asignación 2022	Asignación proyectada 2023	Vacantes	Valor Anual
Técnico Asistencial, Código O1, Grado 09	$2,535,351	$2,893,343	1	$56,698,006
Experto, Código G3, Grado 08	$12,710,428	$14,505,140	2	$568,486,618
Experto, Código G3, Grado 07	$11,881,088	$13,558,698	1	$263,370,414
Experto, Código G3, Grado 06	$10,657,590	$12,162,442	2	$476,671,408
Experto, Código G3, Grado 05	$9,401,593	$10,729,098	1	$210,247,838
Gestor, Código T1, Grado 09	$4,807,338	$5,486,134	1	$107,506,503
Gestor, Código T1, Grado 07	$3,826,064	$4,366,304	5	$427,811,345
		Totales	**13**	**$2,110,792,132**

Los cálculos se realizaron con base en las asignaciones básicas establecidas en el artículo 40 del Decreto 473 de 2022 incrementadas con el Índice de Precios al Consumidor – IPC, para el año 2022, emitido por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, aumentado en un punto, es decir 14.12% (IPC 13.12% + 1%).

El valor anual incluye 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