



PLAN

ANUAL DE VACANTES Y
PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

2025



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

Francisco Ospina Ramírez
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 2025



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
1. PLAN ANUAL DE VACANTES	9
CARGOS SIN PROVEER VIGENCIA 2024	9
Comportamiento de cargos sin proveer durante la vigencia 2024	9
Cargos sin proveer a diciembre 31 de 2024	11
Consolidado de empleos sin proveer a 31 de diciembre de 2024	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	16
Comportamiento de provisión de la planta de personal en 2024	16
Formas de Provisión	18
Nombramientos ordinarios	18
Nombramientos en empleos de carrera administrativa	19
i) Provisión por listas de elegibles	19
ii) Encargos	19
iii) Nombramientos Provisionales	19
Cronograma de actividades de provisión de cargos en 2025	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 2024	10
Gráfico 5. Comportamiento cargos sin proveer de Carrera Administrativa	10
Gráfico 6. Comportamiento de cargos sin proveer de libre nombramiento	11
Gráfico 7. Cargos sin proveer por tipo de vacancia	13
Gráfico 8. Prepensionados por tipo de provisión	15
Gráfico 9. Servidores de carrera en prepensión por rango de edad	15
Gráfico 10. Comportamiento de la provisión de la planta de personal 2024	16
Gráfico 11. Provisión de empleos de carrera 2024	18
Gráfico 12. Gestión de empleos vacantes 2025	18

Lista de tablas

Tabla 1. Marco Legal	7
Tabla 2. Relación de cargos sin proveer y alternativas de provisión	13
Tabla 3. Comportamiento de la provisión de empleos por naturaleza en 2025	17
Tabla 4. 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, modificado por el Decreto 746 de 2022.

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.

Así mismo, la Ley 909 de 2004 establece en su artículo diecisiete 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, los cargos sin proveer con corte a 31 de diciembre de 2024, la proyección de posibles vacantes que se generarán en la vigencia 2025 (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

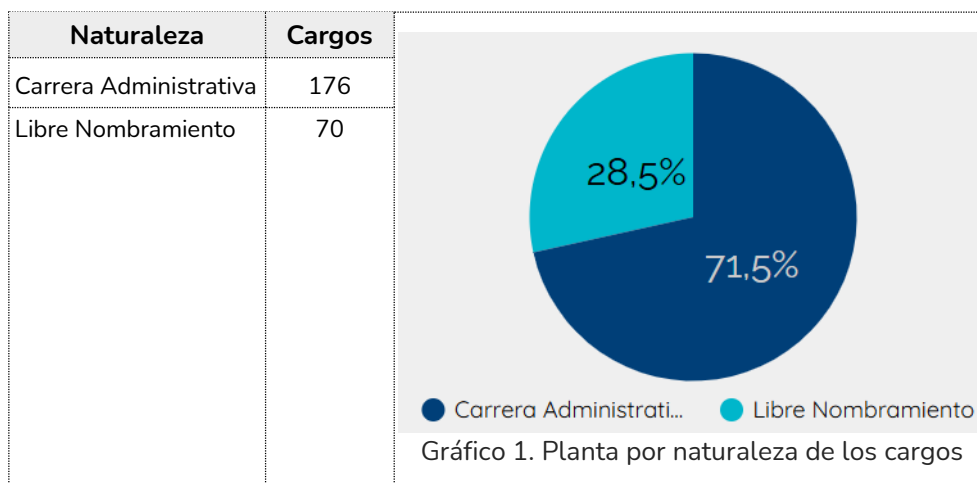
NORMATIVIDAD	TEMA ASOCIADO	APLICACIÓN
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991 – ARTICULO 125 LEY 909 DE 2004	Carrera Administrativa	Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, el mérito como medio de ingreso y ascenso a empleos públicos.
LEY 1960 DE 2019	Carrera Administrativa, Gerencia Pública Talento Humano	Provisión de empleos públicos de carrera: Procesos de Selección, encargo y nombramientos provisionales. Plan Anual de Vacantes (Artículo 15) 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

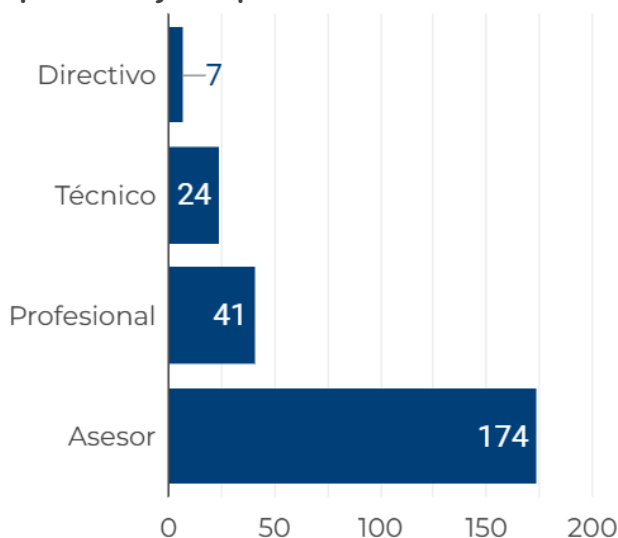


Gráfico 2. Planta de personal por nivel jerárquico



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

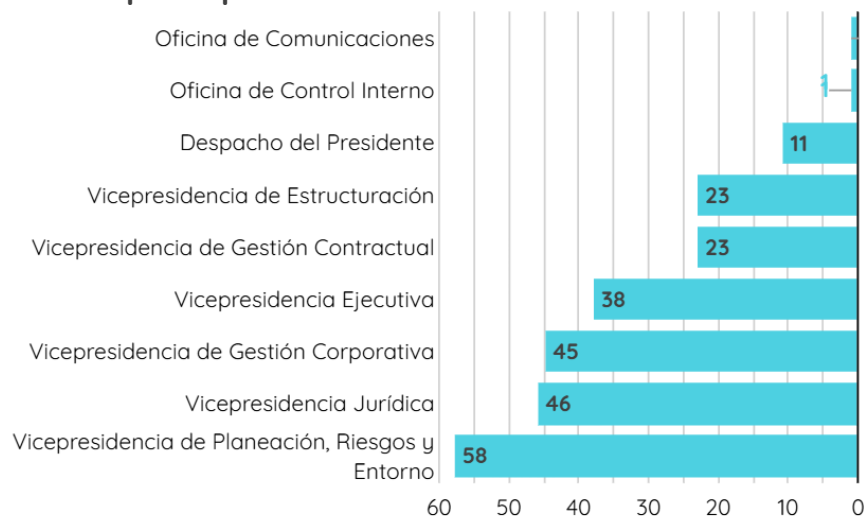


Gráfico 3. Planta de personal por dependencia

La dependencia que concentra el mayor número de cargos es la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno (23.6%), la Vicepresidencia Jurídica representa el 18.7% de la planta, la Ejecutiva el 15.5% y la Corporativa el 18.3%, siendo estas las más representativas; las restantes acumulan el 23.9%.

1. PLAN ANUAL DE VACANTES

CARGOS SIN PROVEER VIGENCIA 2024

Comportamiento de cargos sin proveer durante la vigencia 2024

En el año 2024 se presentaron en promedio 26 cargos sin proveer por mes, el histórico del año muestra que el valor mínimo se dio en el mes de enero con 20 cargos sin proveer y el máximo en los meses de julio y diciembre con 30 y 31 cargos respectivamente.

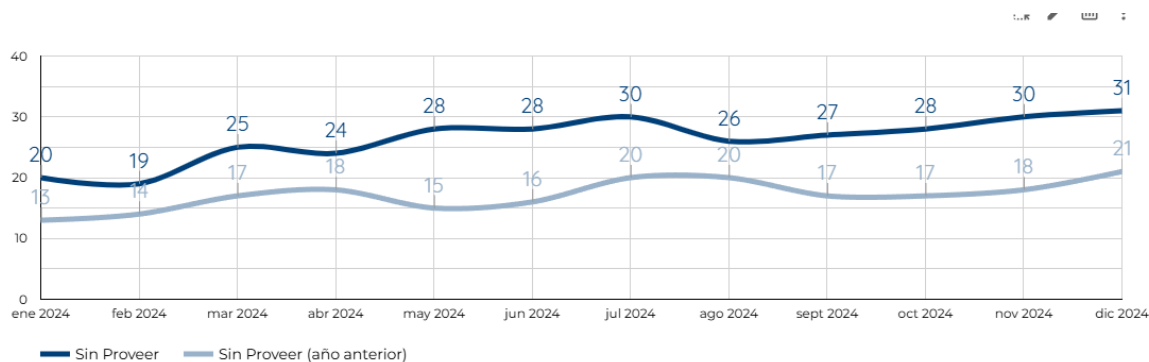


Gráfico 4. Comportamiento de los cargos sin proveer en 2024

En el año los cargos sin proveer pasaron de 20 a 31, considerablemente mayor a lo ocurrido en el 2023, un crecimiento sostenido hasta su nivel máximo en diciembre y siendo muy lejano a los 21 empleos no ocupados con los que se terminó en 2023. En el grafico es evidente que en estos dos años los cargos vacantes han crecido constantemente. Para el 2024 el aumento se debió principalmente a diecisiete (17) retiros de servidores de carrera, trece (13) de ellos por nombramientos en otras entidades.

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

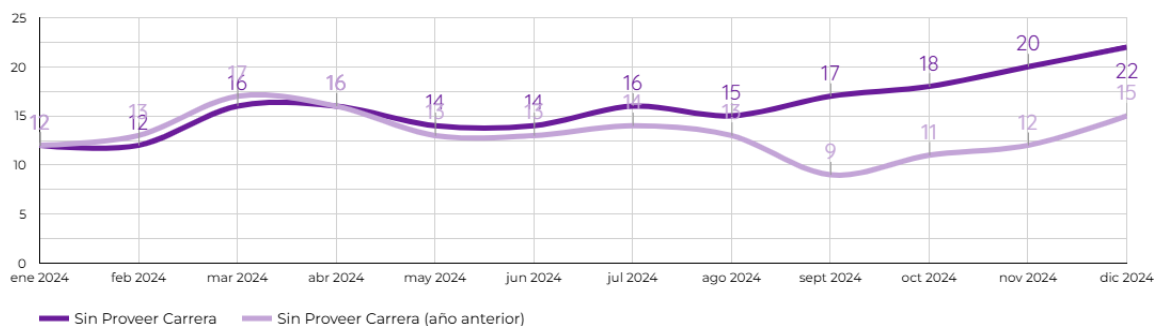


Gráfico 5. Comportamiento cargos sin proveer de Carrera Administrativa

Los cargos sin proveer de carrera administrativa (22) han crecido durante todo el año y los de libre nombramiento (9) han disminuido. Al comparar por nivel jerárquico, el nivel asesor es el más representativo con el 58% (18 cargos) y al segmentar por dependencias las que concentran el mayor número de cargos sin proveer son las Vicepresidencia Ejecutiva, Corporativa, Planeación y Jurídica.

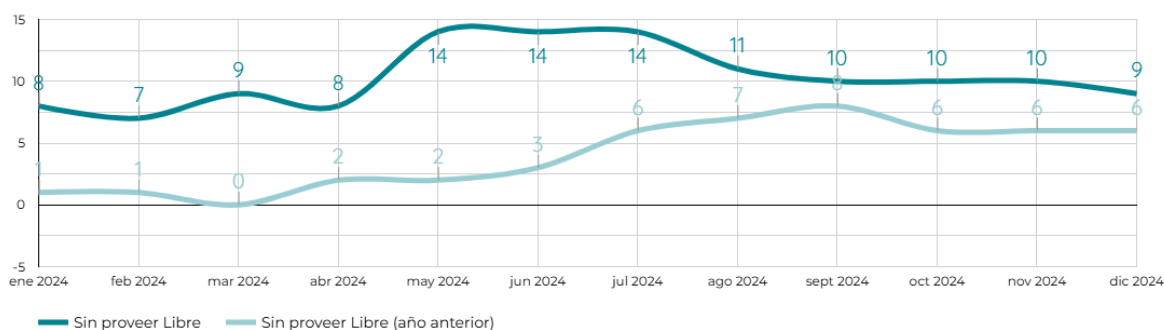


Gráfico 6. Comportamiento de cargos sin proveer de libre nombramiento

Veintiún (21) cargos de carrera pueden ser provistos mediante encargo y uno (1) por lista de elegibles. Ocho (8) de ellos corresponden a vacantes temporales y catorce (14) a vacantes definitivas. Para los de libre, estos se pueden proveer mediante nombramientos ordinarios.

Cargos sin proveer a diciembre 31 de 2024

Los treinta y un (31) cargos sin proveer con los que termina la vigencia 2024 están distribuidos en las dependencias así:

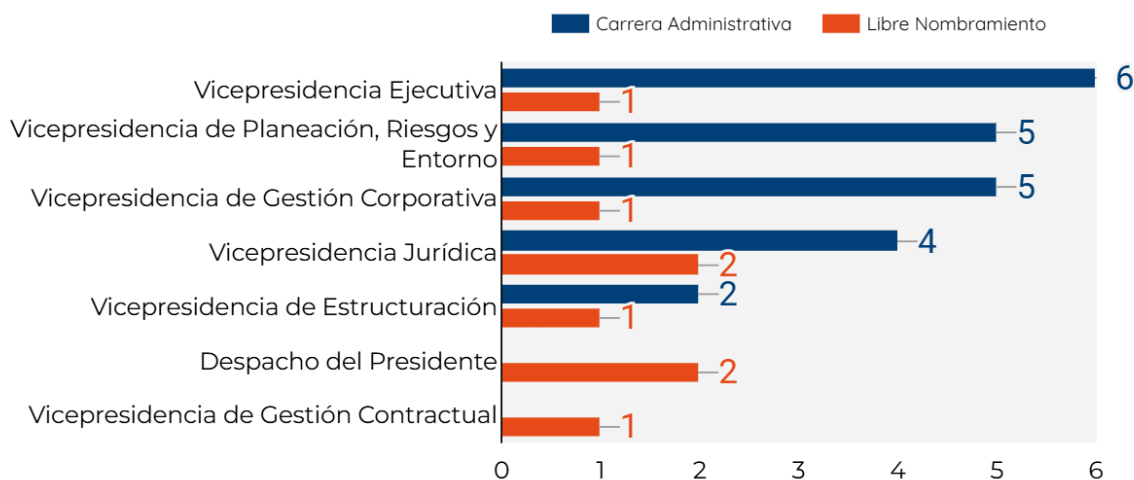


Gráfico 7. Cargos sin proveer por dependencia

La Vicepresidencia Ejecutiva termina con el 22.6% de los cargos sin proveer, la de Planeación, Riesgos y Entorno, la Corporativa y la Jurídica tienen el 19.4% cada una.

Si se analiza por nivel jerárquico, el asesor (58%) es el que presenta un mayor número de cargos sin proveer, seguido por el profesional (26%), luego por el nivel técnico (13%) y finalmente el nivel Directivo (3%).

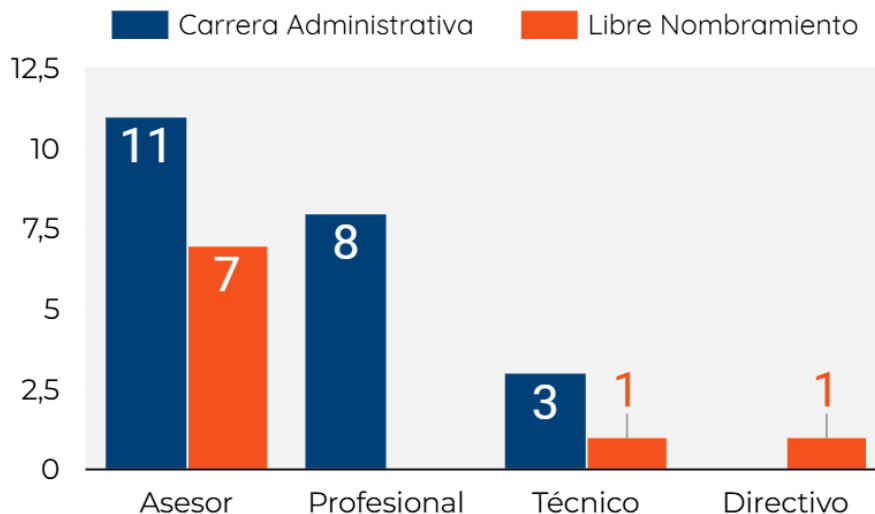


Gráfico 8. Cargos sin proveer por nivel jerárquico

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 porque las listas de elegibles de la Convocatoria 1420 de 2020 comenzaron su vencimiento en agosto, situación que impactó la provisión ya que era la herramienta más importante para ocupar cargos de la planta de personal.

Adicionalmente al vencimiento de listas no se presentaron autorizaciones para realizar encargos en empleos de carrera administrativa, la no utilización de esta situación administrativa como una forma de provisión de empleos impactó en gran medida en el número de empleos no provistos

En el detalle de cargos sin proveer se observa que ocho (8) corresponden a vacancias temporales de servidores de carrera que están desempeñando cargos en periodo de prueba o comisiones en empleos de libre nombramiento en otras entidades.

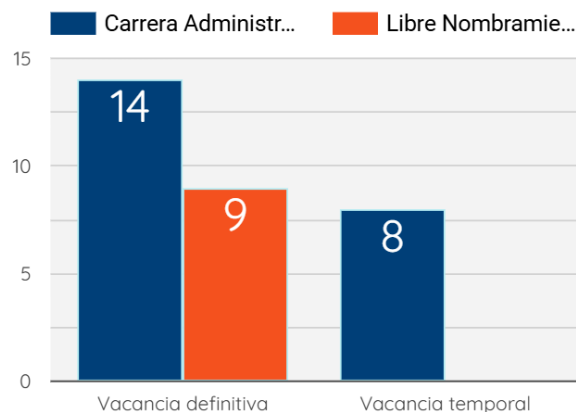


Gráfico 7. Cargos sin proveer por tipo de vacancia

Consolidado de empleos sin proveer a 31 de diciembre de 2024

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
1	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Vicepresidente de Agencia, Código E2, Grado 05	Vicepresidencia Jurídica	Nombramiento ordinario
2	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Gerente de Proyectos o Funcional, Código G2, Grado 09	Vicepresidencia Jurídica	Nombramiento ordinario
3	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Gerente de Proyectos o Funcional, Código G2, Grado 09	Vicepresidencia de Gestión Contractual	Nombramiento ordinario
4	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Gerente de Proyectos o Funcional, Código G2, Grado 09	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Nombramiento ordinario
5	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Gerente de Proyectos o Funcional, Código G2, Grado 09	Vicepresidencia de Estructuración	Nombramiento ordinario
6	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 08	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
7	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Gerente de Proyectos o Funcional, Código G2, Grado 08	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Nombramiento ordinario
8	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Experto, Código G3, Grado 08	Vicepresidencia Ejecutiva	Nombramiento ordinario
9	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 08	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
10	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 08	Vicepresidencia Ejecutiva	Encargo

11	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 07	Vicepresidencia Jurídica	Encargo
12	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 07	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
13	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 07	Vicepresidencia Jurídica	Encargo
14	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 07	Vicepresidencia Jurídica	Encargo
15	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 07	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Encargo
16	Vacancia definitiva	Libre Nombramiento	Experto, Código G3, Grado 06	Despacho del Presidente	Nombramiento ordinario
17	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 06	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Lista de elegibles
18	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 06	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Encargo
19	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Experto, Código G3, Grado 03	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Encargo
20	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 13	Vicepresidencia Ejecutiva	Encargo
21	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 09	Vicepresidencia Jurídica	Encargo
22	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 07	Vicepresidencia de Estructuración	Encargo
23	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 07	Vicepresidencia Ejecutiva	Encargo
24	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Gestor, Código T1, Grado 07	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Encargo
25	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Analista, Código T2, Grado 06	Vicepresidencia Ejecutiva	Encargo
26	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Analista, Código T2, Grado 06	Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno	Encargo
27	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Analista, Código T2, Grado 05	Vicepresidencia Ejecutiva	Encargo
28	Vacancia temporal	Carrera Administrativa	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 09	Vicepresidencia de Estructuración	Encargo
29	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 09	Vicepresidencia Ejecutiva	Encargo
30	Vacancia definitiva	Carrera Administrativa	Técnico Asistencial, Código O1, Grado 09	Vicepresidencia de Gestión Corporativa	Encargo
31	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 2024 hay en la planta de personal de la Agencia veinticuatro (24) servidores en edad de prepensión, doce (12) son servidores de carrera administrativa, diez

(10) de libre nombramiento y remoción y dos (2) servidores con nombramiento provisional. 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.

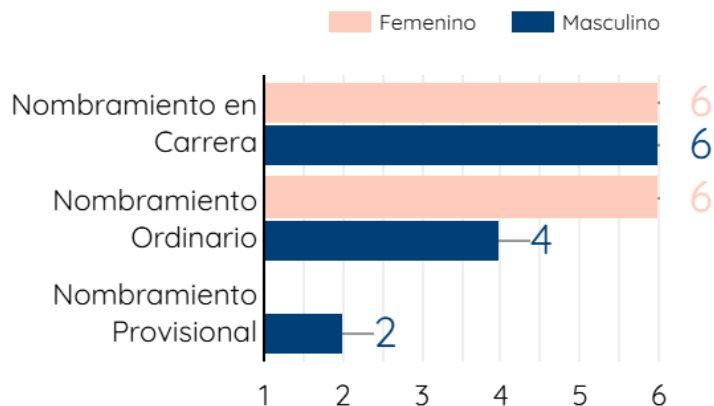


Gráfico 8. Prepensionados por tipo de provisión

Aunque los servidores de libre nombramiento son de confianza y manejo, y debido a esto generalmente se presenta rotación de este tipo de cargos en cada vigencia, se espera para el 2025 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 o más (7), y se presenta un servidor que supera los 65 años siendo el más cercano a la edad de retiro forzoso.

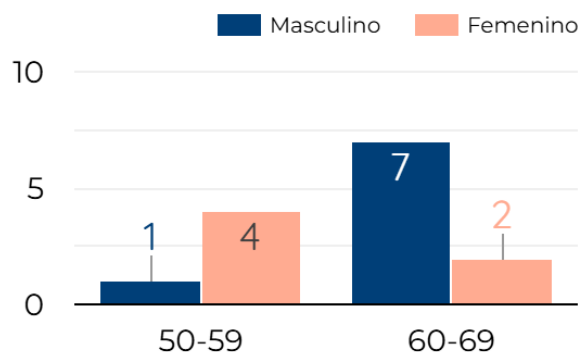


Gráfico 9. Servidores de carrera en prepensión por rango de edad

Teniendo en cuenta los anteriores datos y la baja rotación de los cargos de esta naturaleza en esta condición, se espera como máximo un 10% de retiros de servidores de carrera por pensión para el 2025.

Provisión de empleos vacantes

Toda vez que con corte a 31 de diciembre de 2024 hay nueve (9) empleos de libre nombramiento sin proveer, se proyecta que estos se ocupen en su totalidad mediante nombramientos ordinarios principalmente en el primer semestre 2025.

Para los veintidós (22) empleos de carrera vacantes, se proyecta el ingreso de uno (1) por lista de elegibles en el primer bimestre y de acuerdo con lo reportado en la tabla 2, los restantes veintiuno (21) cargos pueden proveerse mediante la figura del encargo, incluso aquellos ocho (8) que corresponden a vacantes temporales.

Los encargos de servidores con derechos de carrera son una posibilidad de provisión establecida en la Ley 1960 de 2019 modificatoria de la Ley 909 de 2004 y aunque no se materializó en el 2024 se espera adelantar gran parte del proceso de provisión con esta figura en el primer semestre de 2025.

Las vacancias definitivas que se generen por pensión de vejez de empleados de carrera se suplirán también mediante encargo ya que con corte a 31 de diciembre la gran mayoría (90%) de listas de elegibles de la Convocatoria 1420 de 2020 vencieron y ya no se podrá hacer uso de estas para ocupar empleos.

3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Comportamiento de provisión de la planta de personal en 2024

Para planificar la previsión de cargos de la vigencia 2025 se analizarán los datos de provisión de la planta de personal (246 empleos) durante el 2024, desagregando la información por naturaleza de los cargos y las formas de provisión. Estos datos ayudan a proyectar el comportamiento de las variables en la siguiente vigencia y de allí el planteamiento de las estrategias para cubrir la planta en el mayor porcentaje posible.

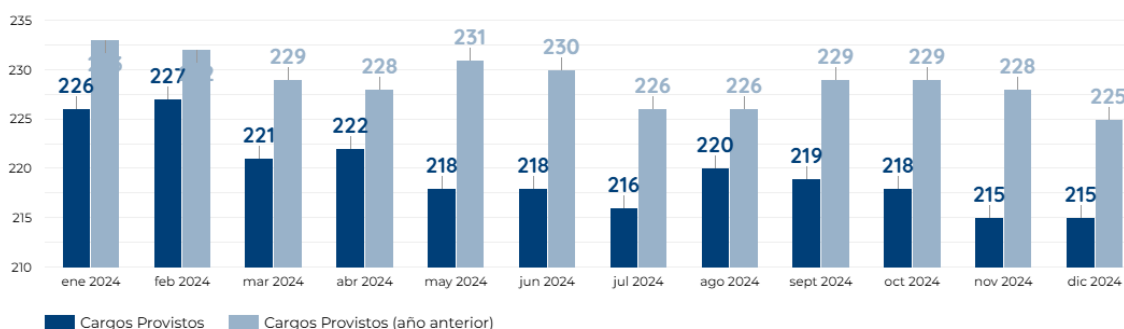


Gráfico 10. Comportamiento de la provisión de la planta de personal 2024

Se observa que la planta tuvo su mayor provisión en febrero de 2024 (227 empleos, 92.3%), no obstante la provisión fue decreciente, terminando el año con 4.6% menos cargos provistos que en diciembre de 2023. La mayor parte del año estuvo provista por debajo del 90% (de mayo a diciembre) y en ningún periodo llegó a superar el 95% de provisión.

Tabla 3. Comportamiento de la provisión de empleos por naturaleza en 2025

MES	Libre	Comisión	Total Libre	Sin proveer Libre	En Carrera	Periodo de prueba	Encargo	Provisional	Total Carrera	Sin Proveer Carrera	Cargos Provistos	Sin Proveer
enero	60	2	62	8	129	17	0	18	164	12	226	20
febrero	60	3	63	7	131	16	0	17	164	12	227	19
marzo	59	2	61	9	134	11	0	15	160	16	221	25
abril	60	2	62	8	136	9	0	15	160	16	222	24
mayo	54	2	56	14	134	13	0	15	162	14	218	28
junio	54	2	56	14	134	13	0	15	162	14	218	28
julio	54	2	56	14	134	12	0	14	160	16	216	30
agosto	57	2	59	11	138	9	0	14	161	15	220	26
septiembre	58	2	60	10	138	7	0	14	159	17	219	27
octubre	59	1	60	10	137	7	0	14	158	18	218	28
noviembre	59	1	60	10	136	5	0	14	155	20	215	30
diciembre	60	1	61	9	136	4	0	14	154	22	215	31

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 durante tres meses consecutivos entre mayo y julio (56 empleos) recuperándose en el segundo semestre del año llegando a sesenta y un cargos (61) de este tipo ocupados a diciembre. En este periodo se presentaron once (11) ingresos y a su vez dos (2) retiros, lo que contribuyó a su crecimiento, llegando a niveles similares a los del año anterior pero aún lejano del 100% de provisión que se dio por última vez en diciembre de 2023.

En el detalle de provisión de empleos de carrera en el año muestran una caída sostenida en el segundo semestre, hay 154 empleos ocupados de esta naturaleza (140 de carrera y 14 provisionales), las ocho (8) vacantes temporales tienen especial incidencia en la provisión ya que los cargos no han sido ocupados mediante la figura del encargo.

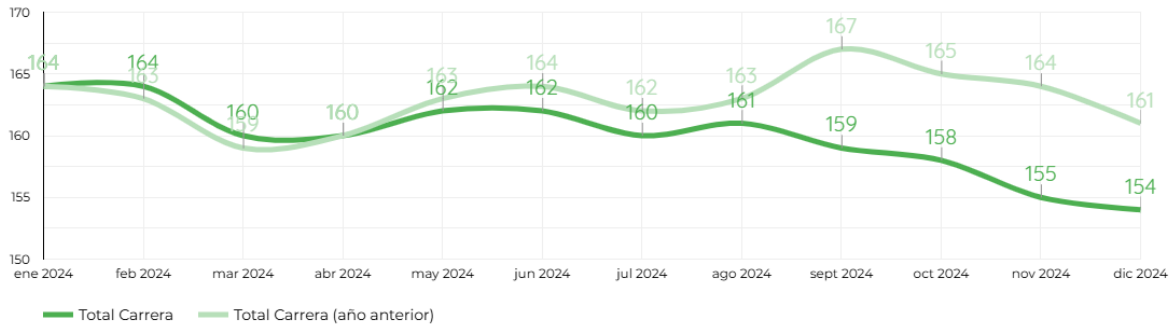


Gráfico 11. Provisión de empleos de carrera 2024

Los de periodo de prueba vienen presentando un descenso natural debido al vencimiento de listas de elegibles, llegando a cuatro (4) para el fin del año. Los nombramientos provisionales se han estabilizado en catorce (14) manteniendo su tendencia constante a lo largo de la vigencia.

Con respecto a la planta total (246), los empleos de carrera son el 62.6% de la planta, los de libre el 24.8% y los cargos sin proveer representan el 12.6%.

Formas de Provisión

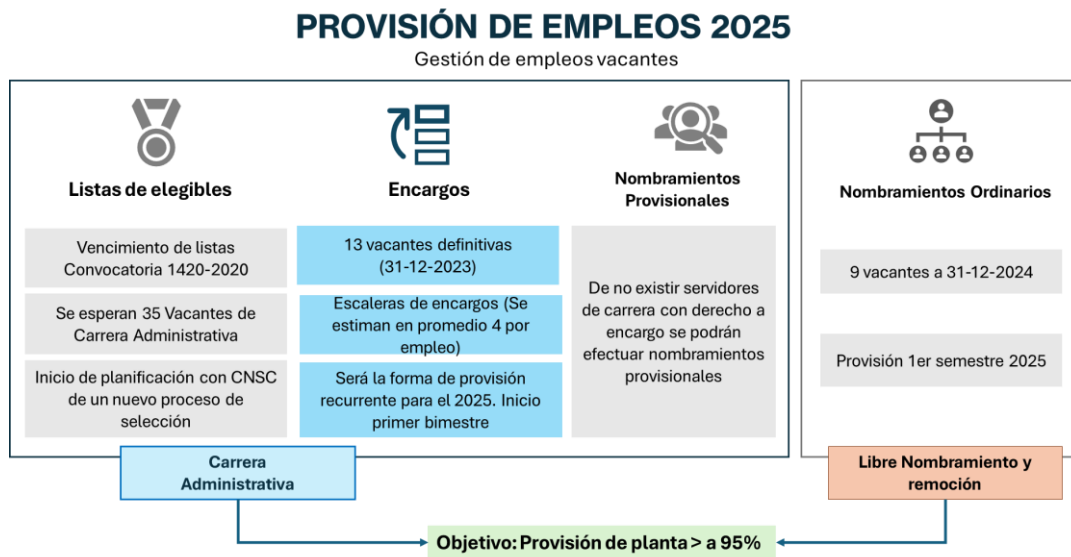


Gráfico 12. Gestión de empleos vacantes 2025

Nombramientos ordinarios



Los empleos de libre nombramiento se proveerán mediante nombramientos ordinarios; toda vez que a 31 de diciembre de 2024 hay nueve (9) empleos de este tipo se espera realizar la mayor parte de su provisión en el primer semestre 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 normas que modifiquen, adicionen o sustituyan, es decir que prima la provisión por listas de elegibles, luego los encargos y finalmente los nombramientos provisionales.

i) Provisión por listas de elegibles

Toda vez que las listas de elegibles del Proceso de Selección 1420 de 2020 perderán completamente su vigencia durante el 2025 se debe iniciar la etapa de planificación de un nuevo proceso junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, esto para aquellos cargos en vacancia definitiva (28 a 31 de diciembre).

Se estima que la Agencia puede ofertar entre 30 y 35 empleos de su planta de personal en esta condición en un nuevo concurso de méritos.

ii) Encargos

Para proveer las vacantes de empleos de carrera administrativa se debe iniciar el proceso de encargos como forma de provisión transitoria. Con la ocupación de estos 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 ascendidos a posiciones superiores. Por lo anterior, esta sería una forma de provisión recurrente de la planta de personal en el año 2025.

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 2025

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

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Nombramientos ordinarios												
Nombramientos por listas de elegibles												
Encargos												
Nombramientos provisionales *												

*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 2025, 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 han vencido (90%) no se tiene previsto realizar más nombramientos de este tipo en esta vigencia.

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 2025 es de \$68.167.530.000 y se encuentran respaldados con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 10525 del 15 de enero de 2025, este valor incluye el cubrimiento dentro de la vigencia de las treinta y un (31) vacantes reportadas a 31 de diciembre de 2024 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

