**Plan de Previsión de Talento Humano**

**Vigencia 2019**

**Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano**

**Vicepresidencia Administrativa y Financiera**



Bogotá D.C, enero 2019

# INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, es una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte, creada mediante el Decreto 4165 del 01 de noviembre de 2011.

En el artículo 3 del citado Decreto, se estableció que el objeto de la entidad es el de planear, coordinar, estructurar, contratar, ejecutar, administrar y evaluar proyectos de concesiones y otras formas de Asociación Público Privada (APP), para el diseño, construcción, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de la infraestructura pública de transporte en todos sus modos y de los servicios conexos o relacionados y el desarrollo de proyectos de asociación público privada para otro tipo de infraestructura pública cuando así lo determine expresamente el Gobierno Nacional respecto de infraestructuras semejantes a las enunciadas en este artículo, dentro del respeto a las normas que regulan la distribución de funciones y competencias y su asignación.

De igual forma en el artículo 18, la Vicepresidencia Administrativa y Financiera tiene entre otras funciones las siguientes: “*Dirigir los asuntos administrativos, financieros y de recursos humanos de la entidad*”, Implementar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano, y dirigir su gestión”.

La planta de personal de la Agencian Nacional de Infraestructura – ANI, se estableció mediante el Decreto 665 de 2012, con 235 empleos y se modificó mediante el Decreto 1746 de 2013, con la creación de 11 empleos, para un total de 246 empleos; de los cuales setenta (70) son empleos de libre nombramiento y remoción y 176 son empleos de carrera administrativa.

Por otro lado, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: 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.”

Así las cosas, la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, por intermedio del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y como instrumento de gestión del talento humano, formulará el Plan Anual de Previsión de Talento Humano.

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Agencia Nacional de Infraestructura. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Agencia, así como determinar los lineamientos y forma provisión de estos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Este instrumento busca sustentar la mejora en el proceso de gestión de talento humano de la entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la entidad.

## a) Cálculo de los empleos necesarios

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, a 31 de diciembre de 2018, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con doscientos cuarenta y seis (246) empleos; que de acuerdo con su naturaleza setenta (70) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y seis (176) a empleos de carrera administrativa.

De los setenta (70) empleos de libre nombramiento y remoción siete (7) empleos pertenecen al nivel directivo, cincuenta y ocho (58) al nivel asesor, y cinco (5) al nivel técnico. De los cuales sesenta y tres (63) se encuentran provistos y siete (7) se encuentran vacantes.

Por otro lado, de los ciento setenta y seis (176) empleos de carrera administrativa, se encuentran vinculados a la entidad veintiuno (21) servidores públicos con derechos de carrera, de los cuales uno (1) se encuentra en propiedad, dieciocho (18) se encuentra en encargo, dos (2) se encuentran en comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción dentro de la misma entidad y ciento cincuenta y cinco (155) empleos de encuentran en vacancia definitiva.

Así las cosas, la entidad cuenta con ciento cincuenta y cinco (155) vacantes definitivas, que se reportan al Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP y se encuentran registrados en el aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

De los ciento cincuenta y cinco (155) empleos en vacancia definitiva, dieciocho (18) se encuentran provistos mediante encargo, ciento treinta y cuatro (134) se encuentra provistos en provisionalidad y tres (3) se encuentran vacantes; cabe anotar que esta información se reportó al Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP y se encuentra registrada en el aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

**Tabla 1: Estructura de la planta de personal**

La estructura de la planta de personal es la siguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Número** | **Fecha** | **Número Empleos** |
|  Decreto 665 | 29 de marzo de 2012 | 235 |
|  Decreto 1746 | 13 de agosto de 2013 | 11 |
| **Total** | **246** |

**Tabla 2: Planta por nivel jerárquico**

La estructura de la planta de personal por Nivel Jerárquico es la siguiente:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nivel jerárquico** | **Cantidad de empleos** | **Participación %** |
| Directivo | 7 | 2.8% |
| Asesor | 174 | 70.7% |
| Profesional | 41 | 16.7% |
| Técnico | 24 | 9.8% |
| **Total** | **246** | **100%** |

**Tabla 3: Planta de personal Decreto 665 de 2012**

La planta de personal establecida mediante el Decreto 665 de 2012 es la siguiente:

|  |
| --- |
| **Planta de Personal Decreto 665 del 29 de marzo de 2012** |
|   |   |   |   |
| **DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA** |
| **No. De Cargos** | **Denominación** | **Código** | **Grado** |
| 1 | Presidente de la Agencia | E1 | 07 |
| 2 | Jefe de Oficina de Agencia | G1 | 07 |
| 26 | Gerente de Proyecto o Funcional | G2 | 09 |
| 6 | Gerente de Proyecto o Funcional | G2 | 08 |
| 12 | Experto | G3 | 08 |
| 2 | Experto | G3 | 06 |
| 1 | Técnico Asistencial | O1 | 12 |
| 1 | Técnico Asistencial | O1 | 09 |
| 1 | Técnico Asistencial | O1 | 07 |

|  |
| --- |
| **PLANTA GLOBAL** |
| **No. De Cargos** | **Denominación** | **Código** | **Grado** |
| 5 | Vicepresidente de Agencia | E2 | 05 |
| 15 | Experto | G3 | 08 |
| 61 | Experto | G3 | 07 |
| 29 | Experto | G3 | 06 |
| 11 | Experto | G3 | 05 |
| 2 | Experto | G3 | 03 |
| 7 | Gestor | T1 | 13 |
| 2 | Gestor | T1 | 12 |
| 2 | Gestor | T1 | 10 |
| 9 | Gestor | T1 | 09 |
| 17 | Gestor | T1 | 07 |
| 2 | Analista | T2 | 06 |
| 2 | Analista | T2 | 05 |
| 2 | Técnico Asistencial | O1 | 12 |
| 3 | Técnico Asistencial | O1 | 10 |
| 6 | Técnico Asistencial | O1 | 09 |
| 5 | Técnico Asistencial | O1 | 05 |
| 3 | Técnico Asistencial | O1 | 04 |

**Tabla 4: Planta de personal Decreto 1746 de 2013**

|  |
| --- |
| **Planta de Personal Decreto 1746 de 2013** |

|  |
| --- |
| **Planta Global** |
| **No. De Cargos** | **Denominación** | **Código** | **Grado** |
| 1 | Vicepresidente de Agencia  | E2 | 05 |
| 3 | Gerente de Proyectos o Funcional   | G2 | 09 |
| 2 | Experto | G3 | 08 |
| 3 | Experto | G3 | 07 |
| 1 | Técnico Asistencial | O1 | 09 |
| 1 | Técnico Asistencial | O1 | 05 |

**Tabla 5: Empleos provistos y vacantes**

| **Nivel Jerárquico**  | **Dependencia** | **Provisto** | **Vacante** |
| --- | --- | --- | --- |
| Directivo | DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA | 1 | - |
| Directivo | VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 1 | - |
| Directivo | VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN | 1 | - |
| Directivo | VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL | 1 | - |
| Directivo | VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO | - | 1 |
| Directivo | VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA | 1 | - |
| Directivo | VICEPRESIDENCIA JURÍDICA | 1 | - |
| Asesor | DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA | 51 | 5 |
| Asesor | VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL | 17 | - |
| Asesor | VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO | 33 | - |
| Asesor | VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA | 6 | - |
| Asesor | VICEPRESIDENCIA JURÍDICA | 32 | - |
| Asesor | VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 15 | - |
| Asesor | VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN | 12 | 1 |
| Asesor | OFICINA DE COMUNICACIONES | - | 1 |
| Asesor | OFICINA DE CONTROL INTERNO | 1 | - |
| Profesional | VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL | 17 | - |
| Profesional | VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO | 8 | - |
| Profesional | VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 8 | - |
| Profesional | VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA | 2 | - |
| Profesional | VICEPRESIDENCIA JURÍDICA | 4 | 1 |
| Profesional | VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN | - | 1 |
| Técnico | DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA | 5 | - |
| Técnico | VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN | 2 | - |
| Técnico | VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL | 3 | - |
| Técnico | VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 10 | - |
| Técnico | VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO | 2 | - |
| Técnico | VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA | 1 | - |
| Técnico | VICEPRESIDENCIA JURÍDICA | 1 | - |
| **Total** | **236** | **10** |

La planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI con corte a 31 de diciembre de 2018 cuenta con doscientos treinta y seis (236) empleos provistos equivalente al 96%, por otro lado, el total de vacantes de la planta corresponde a diez (10) empleos equivalentes al 4%.

**b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades**

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 204, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente.

En este sentido, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad o por el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

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

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Agencia analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

**c) Estimación de todos los costos**

El presupuesto asignado a la Agencia Nacional de Infraestructura por Gastos de Funcionamiento para cubrir los costos asociados a la planta de personal es de $41.583.000.000 que se encuentran respaldados con el certificado de disponibilidad presupuestal Nro. 119 del 03 de enero de 2019.

El costo de las diez (10) vacantes de la planta para la vigencia 2019, asciende a $2.256.122.577, costo que se encuentran previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la Agencia y se encuentran respaldados con el certificado de disponibilidad presupuestal 119 del 03 de enero del 2019.

**Tabla 6: Costos vacantes**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Denominación del Empleo** | **Código** | **Grado** | **No. de puestos** | **Asignación Básica** | **Total, Planta Anual** |
| **Asignación Básica Mensual** |
|
|
|
| Vicepresidencia de Agencia | E2 | 05 | 1 |  $ 14,926,396  | $ 438,249,841 |
| **SUBTOTALES NIVEL DIRECTIVO** | **1** |  | **$ 438,249,841** |
| Jefe de Oficina de Agencia | G1 | 07 | 1 |  $ 9,827,136  | $ 288,531,860 |
| Gerente de Proyectos o Funcional | G2 | 09 | 4 |  $ 11,488,876  | $ 1,349,287,018 |
| Experto | G3 | 08 | 1 |  $ 10,513,105  | $ 28,012,712 |
| Experto | G3 | 07 | 1 |  $ 9,827,136  | $ 28,012,712 |
| **SUBTOTALES NIVEL ASESOR** | **7** |  |  **$ 1,693,844,301**  |
| Gestor | T1 | 7 | 2 |  $ 3,164,630  | $ 124,028,435 |
| **SUBTOTALES NIVEL PROFESIONAL** | **2** |  | **$ 124,028,435** |
| **TOTALES** | **10** |  | **$ 2,256,122,577** |

# Análisis de la Información

Los retos de la Agencia Nacional de Infraestructura han aumentado en relación con lo previsto en el estudio efectuado en 2011, dado el impulso a la inversión en infraestructura por parte del Gobierno Nacional para avanzar en los tratados de libre comercio y fortalecer la competitividad que el país requiere, lo cual implica la necesidad de la Entidad de contar con mayores capacidades.

De acuerdo con el estudio técnico elaborado en el mes de septiembre de 2013, se presenta el cuadro consolidado de la planta actual, de este modo se observa la necesidad de crear 170 empleos adicionales y evidencia la necesidad adecuar la capacidad de la Entidad para dar respuesta apropiada a los nuevos retos existentes en materia de infraestructura del sector transporte, conforme al objeto social de la Agencia Nacional de Infraestructura.

| **Empleo** | **Planta actual** | **Medición 2013** |
| --- | --- | --- |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** |  |  |
| Presidente de Agencia | E1 | 7 | 1 | 1 |
| Vicepresidente de Agencia | E2 | 5 | 6 | 6 |
| Jefe de Oficina de Agencia | G1 | 7 | 2 | 2 |
| Gerente de Proyectos o Funcional | G2 | 9 | 29 | 31 |
| Gerente de Proyectos o Funcional | G2 | 8 | 6 | 7 |
| Experto | G3 | 8 | 29 | 84 |
| Experto | G3 | 7 | 64 | 109 |
| Experto | G3 | 6 | 31 | 54 |
| Experto | G3 | 5 | 1 | 14 |
| Experto | G3 | 3 | 2 | 11 |
| Gestor | T1 | 13 | 7 | 8 |
| Gestor | T1 | 12 | 2 | 5 |
| Gestor | T1 | 10 | 2 | 3 |
| Gestor | T1 | 9 | 9 | 12 |
| Gestor | T1 | 7 | 17 | 25 |
| Analista | T2 | 6 | 2 | 4 |
| Analista | T2 | 5 | 2 | 2 |
| Técnico Asistencial | O1 | 12 | 3 | 6 |
| Técnico Asistencial | O1 | 10 | 3 | 11 |
| Técnico Asistencial | O1 | 9 | 8 | 10 |
| Técnico Asistencial | O1 | 7 | 1 | 1 |
| Técnico Asistencial | O1 | 5 | 6 | 6 |
| Técnico Asistencial | O1 | 4 | 1 | 4 |
| **Total** | **246** | **416** |

De este modo se observa que la planta permanente requerida de acuerdo con la medición de las cargas de trabajo es superior en 170 cargos lo cual representa un incremento de 68.29% a la planta actual.

Ahora bien, en la vigencia 2018, se realizó un diagnóstico para la elaboración de una propuesta de rediseño organizacional en el cual se identificó, que en función del proceso de transición y ajuste a las funciones de la entidad, los cambios normativos introducidos y las nuevas responsabilidades asignadas a la Agencia, la necesidad de una planta de personal con 616 empleos, que de acuerdo con la medición de cargas de trabajo realizada en el año 2011 y en el año 2013, muestra que existe una necesidad que es superior a la planta de personal actual y a la identificada en los estudios inicialmente realizados.

Revisó: Clemencia Rojas Arias / Coordinadora GIT Talento Humano

Elaboró: Jhon Deiby Arévalo Zabala / Experto GIT Talento Humano

 Diego Fernando Ramírez Sepúlveda / GIT Talento Humano