



# Plan de Previsión de Recursos Humano 2020



Agencia Nacional de  
Infraestructura

# TABLA DE CONTENIDO

_____	1
Introducción _____	3
CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS _____	5
IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES _____	11
Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos _____	11
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación. _____	12
ESTIMACIÓN DE TODOS LOS COSTOS _____	13
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN _____	14

# 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.

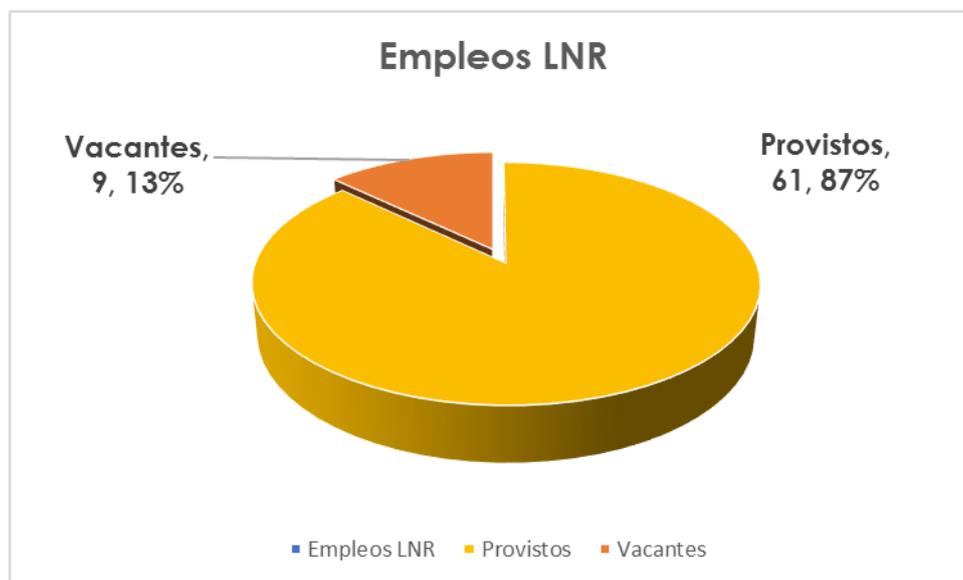
Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Agencia Nacional de Infraestructura. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Agencia, así como determinar los lineamientos 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.

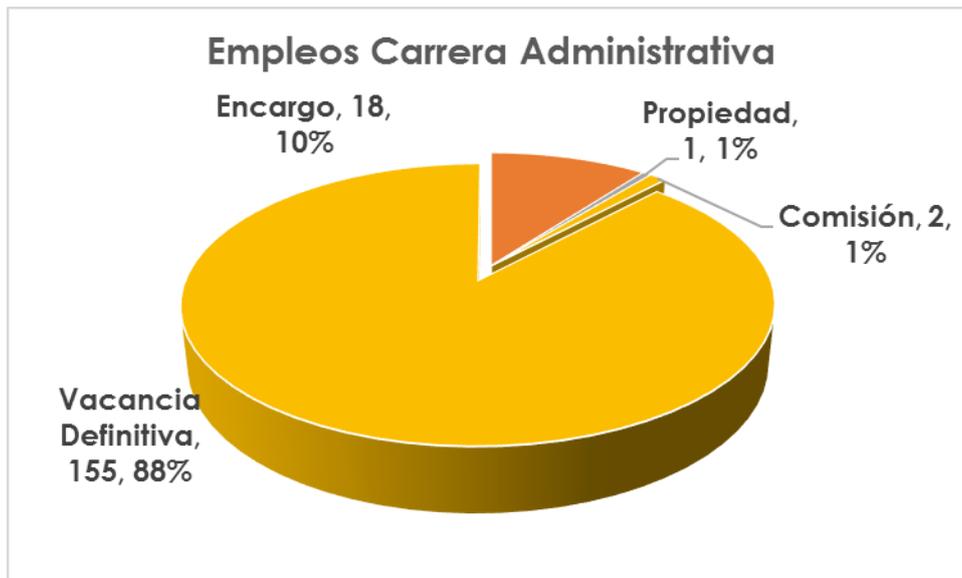
## CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, a 31 de diciembre de 2019, 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 uno (61) se encuentran provistos y nueve (9) 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 seis (136) se encuentran provistos en provisionalidad y uno (1) se encuentra vacante; 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
<b>Total</b>		<b>246</b>

### 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%
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>

### 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	-
<b>Total</b>		<b>236</b>	<b>10</b>

La planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI con corte a 31 de diciembre de 2019 cuenta con doscientos treinta y cinco (235) empleos provistos equivalente al 96%, por otro lado, el total de vacantes de la planta corresponde a once (11) empleos equivalentes al 4%.

Como resultado del proceso de provisión de los empleos y de la dinámica propia de las plantas de personal, durante la vigencia 2019 la planta se mantuvo provista en promedio en un 96% del total de la planta, como se presenta en el siguiente cuadro de seguimiento:

**Tabla 6: Seguimiento Provisión de Empleos**

Estado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>Provisto</b>	237	234	236	240	239	236	237	240	238	237	236	235
<b>Vacante</b>	9	12	10	6	7	10	9	6	8	9	10	11
<b>Total</b>	<b>246</b>											
<b>% de Provisión</b>	<b>96%</b>	<b>95%</b>	<b>96%</b>	<b>97%</b>	<b>97%</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>	<b>98%</b>	<b>97%</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>

Estado de la Provisión de los Empleos al mes de diciembre es el siguiente:

**Tabla 7: Provisión por Naturaleza del Empleo**

Libre Nombramiento y Remoción						
Nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisionalidad	Vacante	Total
DIRECTIVO	-	-	7	-	-	<b>7</b>
ASESOR	-	2	47	-	9	<b>58</b>
TÉCNICO	-	-	5	-	-	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>70</b>

Carrera Administrativa						
Nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisionalidad	Vacante	Total
ASESOR	16	-	-	100	-	<b>116</b>
PROFESIONAL	-	-	-	40	1	<b>41</b>
TÉCNICO	2	-	1	15	1	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>155</b>	<b>2</b>	<b>176</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.

## Proceso de Convocatoria Abierta de Méritos

La Agencia Nacional de Infraestructura durante la vigencia 2019 adelantó la fase de planeación del proceso de convocatoria abierta de concurso de méritos a realizarse con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En este sentido, mediante la resolución 1308 y 1316 del mes de febrero de 2019, se reconoce el gasto y se ordena el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para financiar los costos del proceso de selección para proveer por mérito las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta de personal de la Entidad, por valor de \$542.500.000, respaldados en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal Nro. 36219 del 31 de enero de 2019.

El 25 de julio se llevó a cabo reunión con el equipó de la CNSC, con el ánimo de realizar una orientación en el marco de la actualización normativa de la Ley 1960 de 2019 y el diligenciamiento de la herramienta del cargue de la OPEC en SIMO, verificar las actividades de acuerdo con la planeación de la convocatoria.

Durante el mes de agosto se realizó el cargue de la información de la oferta pública de empleo OPEC en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el aplicativo se reportaron 87 cargos equivalentes a 155 empleos, la información del número de la OPEC y el cargo ofertado quedaron actualizados en el archivo de seguimiento de la planta de personal.

En el mes de octubre se dictó una charla por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionada con las “Generalidades del Concurso para Proveer Vacantes de Carrera Administrativa”, de igual forma durante este mes se realizó el análisis de los servidores públicos

de carrera administrativa que cumplen requisitos para cargos superiores con el fin de definir el universo de cargos susceptibles a ascensos en el marco de la Ley 1960 de 2019, de igual forma se actualizó la información en el aplicativo de información de oferta pública de empleo OPEC.

## **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.

## 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 para la vigencia 2020 es de \$ 47.387.141.600.

El costo de las diez (10) vacantes de la planta para la vigencia 2019, asciende a \$2.891.31.891, 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 1620 del 07 de enero del 2020.

**Tabla 8: Costos vacantes**

Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de Empleos	Asignación Básica Mensual	Total Anual
Gerente de Proyectos o Funcional	G2	9	3	\$ 12.005.876	\$ 1.047.713.643
Gerente de Proyectos o Funcional	G2	8	2	\$ 10.986.195	\$ 673.178.732
Experto	G3	8	2	\$ 10.986.195	\$ 673.178.732
Experto	G3	6	2	\$ 9.211.835	\$ 376.503.872
<b>SUBTOTALES NIVEL ASESOR</b>			<b>9</b>		<b>\$ 2.770.574.979</b>
Gestor	T1	7	1	\$ 3.307.039	\$ 67.582.233
<b>SUBTOTALES NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>1</b>		<b>\$ 67.582.233</b>
Técnico Asistencial	T1	4	1	\$ 1.694.697	\$ 53.164.679
<b>SUBTOTALES NIVEL TÉCNICO</b>			<b>1</b>		<b>\$ 53.164.679</b>
<b>TOTALES</b>			<b>11</b>		<b>\$ 2.891.321.891</b>

- Cálculo realizado con base al Decreto 1007 de 2019, vigente a la fecha de elaboración del presente documento.
- El cálculo de los Empleos de Gerente de Proyecto o Funcional se realizaron aplicando prima técnica factor salarial.

# ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los retos de la Agencia Nacional de Infraestructura han aumentado en relación con lo previsto en el Estudio Técnico 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
<b>Total</b>			<b>246</b>	<b>416</b>

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.

En este sentido, 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.

Ahora bien, la Agencia Nacional de Infraestructura se enfrenta a nuevos retos dado que el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 **“Pacto por Colombia, pacto por la equidad”**, en especial lo relacionado con el **“Pacto por el Transporte y la logística para la competitividad y la integración regional”**, espera que el sector transporte aproveche y potencie la red fluvial y férrea, mejore la eficiencia del transporte carretero, aéreo y marítimo para reducir costos y tiempos, brindando una movilidad urbano-regional segura y acorde con las necesidades de los territorios, mediante la reducción de los tiempos de viaje y los costos a través de la eficiencia e integración de los modos de transporte (aéreo, marítimo, fluvial, férreo, carretero) y la identificación de nuevas alternativas para la financiación de proyectos de infraestructura y transporte a nivel nacional y regional logrando de esta manera disminuciones en costos de exportación de entre el 15% y el 50%, lo cual implica la necesidad de la Entidad de contar con mayores capacidades técnica y humanas.

Así las cosas, teniendo en cuenta los retos que debe asumir la Agencia incluidos en el Plan Nacional de Desarrollo y cómo parte del objetivo del Plan Estratégico que se orienta a Fortalecer la Institucionalidad de la Entidad, se realizó el levantamiento de cargas de trabajo, que permitió identificar la necesidad de ampliar su planta de personal en 493 empleos, con el fin de poder atender la carga de trabajo que representa el logro de los objetivos propuestos por el Gobierno Nacional.

Elaboró: Jhon Deiby Arévalo Zabala  
Experto GIT Talento Humano

Revisó: Clemencia Rojas Arias  
Coordinadora GIT Talento Humano

**ORIGINAL FIRMADO**