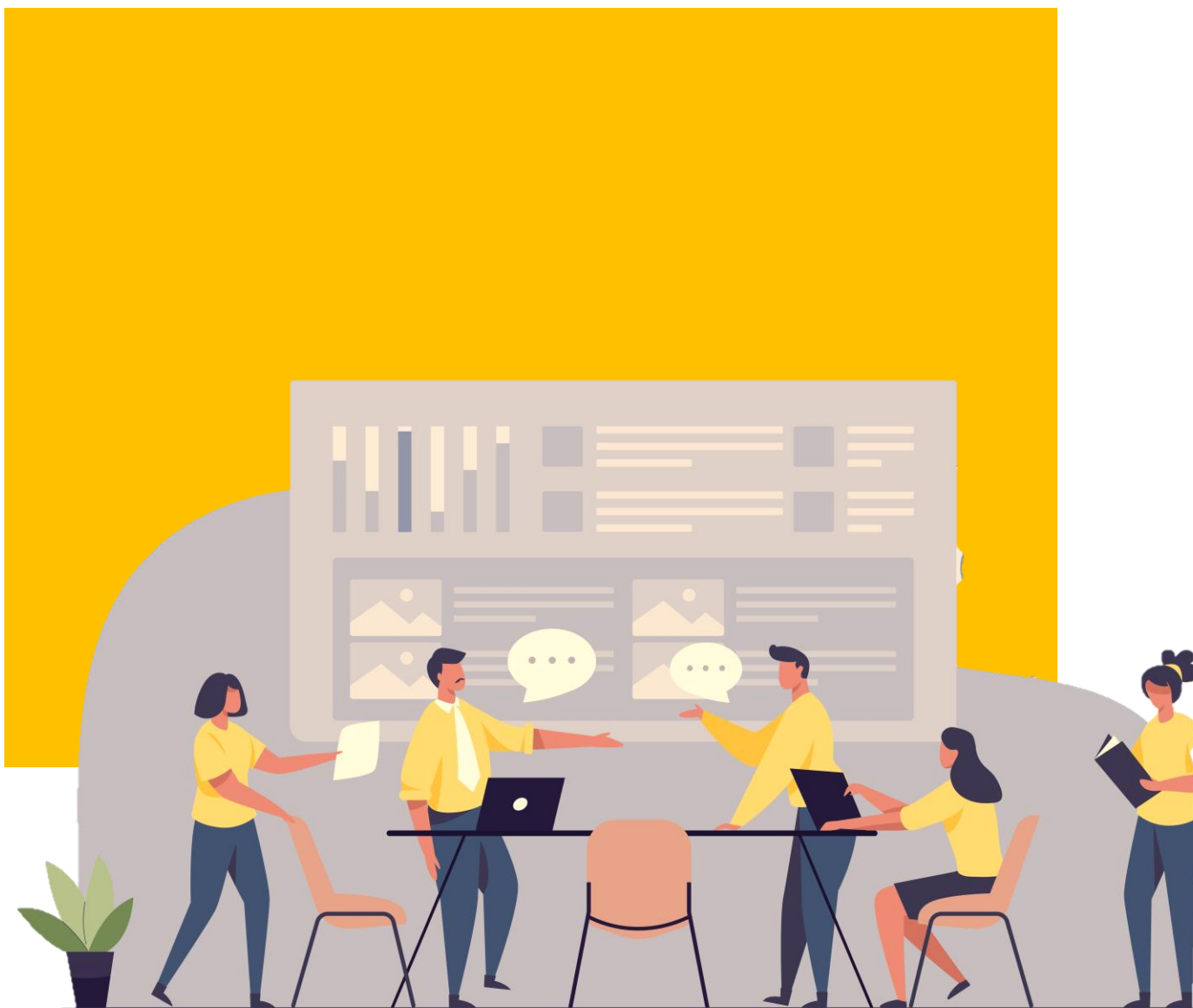




Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS	5
IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES	11
Proceso de Convocatoria de Méritos	11
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.	12
Participación de Mujeres en Cargos Directivos	12
Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años	13
Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad	13
ESTIMACIÓN DE COSTOS	14
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	15

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 doscientos treinta y cinco (235) empleos y se modificó mediante el Decreto 1746 de 2013, con la creación de once (11) empleos, para un total de doscientos cuarenta y seis (246) empleos; de los cuales setenta (70) son empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y seis (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, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, formulará el Plan Anual de Previsión de Talento Humano.

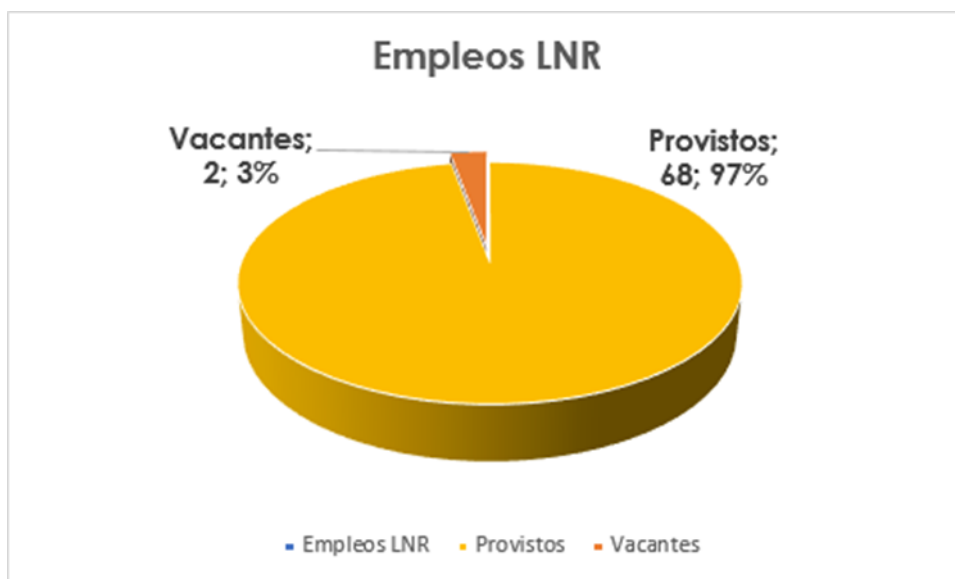
Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Talento Humano para la Agencia Nacional de Infraestructura. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Agencia, así como determinar los lineamientos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

También busca la mejora en el proceso de gestión de Talento Humano de la entidad y procurar la provisión de los empleos vacantes, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en sus dependencias.

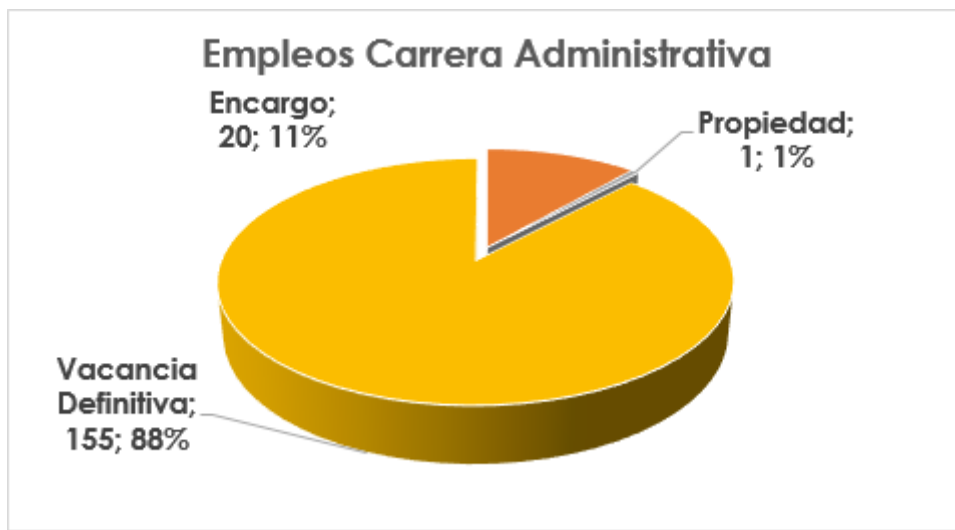
CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, a 31 de diciembre de 2021, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con doscientos cuarenta y seis (246) empleos; que acordes 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 ocho (68) se encuentran provistos y dos (2) se encuentran vacantes.



Por otro lado, de los ciento setenta y seis (176) empleos de carrera administrativa, se encuentran vinculados a la entidad veintiún (21) servidores públicos con derechos de carrera, de los cuales uno (1) se encuentra en propiedad, veinte (20) se encuentran en encargo, y ciento cincuenta y cinco (155) empleos de encuentran en vacancia definitiva.



De los ciento cincuenta y cinco (155) empleos en vacancia definitiva, veinte (20) se encuentran provistos mediante encargo, ciento veintitrés (123) se encuentran provistos en provisionalidad y doce (12) 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.

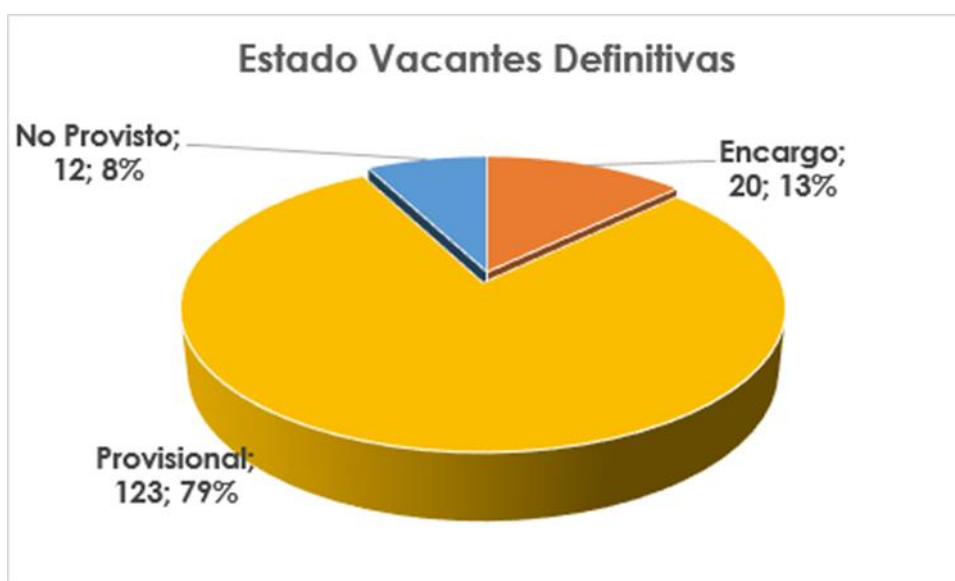


Tabla 1: Número de empleos

El número de empleos establecidos por decreto es el 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 a 31 de diciembre de 2021

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	3	-
Asesor	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	25	-
Asesor	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	40	2
Asesor	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	17	-
Asesor	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	37	5
Asesor	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	20	2
Asesor	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	19	2
Asesor	OFICINA DE COMUNICACIONES	1	-
Asesor	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	-
Profesional	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	14	-
Profesional	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	8	-
Profesional	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	8	-
Profesional	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	4	1
Profesional	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	4	1
Profesional	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	-	1
Técnico	DESPACHO DEL PRESIDENTE DE LA AGENCIA	3	-
Técnico	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN	1	-
Técnico	VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	2	-
Técnico	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10	-
Técnico	VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO	5	0
Técnico	VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA	2	-
Técnico	VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	1	-
Total		232	14

La planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI con corte a 31 de diciembre de 2021 cuenta con doscientos treinta y dos (232) empleos provistos equivalente al 94%; de otro lado, el total de vacantes de la planta corresponde a catorce (14) empleos equivalentes al 6%.

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

Tabla 6: Provisión por Naturaleza del Empleo

Libre Nombramiento y Remoción						
Nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisionalidad	Vacante	Total
DIRECTIVO	-	-	7	-	-	7
ASESOR	-	-	56	-	2	58
TÉCNICO	-	-	5	-	-	5
Total	-	-	68	-	2	70

Carrera Administrativa						
Nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisionalidad	Vacante	Total
ASESOR	18	1	-	88	9	116
PROFESIONAL	-	-	-	38	3	41
TÉCNICO	2	-	1	16	-	19
Total	20	1	1	142	12	176

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 2004, 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 de Méritos

La Agencia Nacional de Infraestructura desde la vigencia 2019, atendiendo los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se encuentra adelantando el proceso de convocatoria del concurso de méritos, para proveer ciento cincuenta y cinco 155 empleos que se encuentran en vacancia definitiva.

En este sentido, mediante las resoluciones 1308 y 1316 del mes de febrero de 2019, se reconoció el gasto y se ordenó 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.

Durante la vigencia 2019, 2020 y 2021, se adelantaron las diferentes etapas del proceso de la convocatoria de méritos que contemplaron: la etapa de planeación, el cargue de la información de la oferta pública de empleo OPEC en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, divulgación de la convocatoria, la adquisición de derechos de participación e Inscripciones para el proceso de selección en la modalidad de ascenso, declaratoria de vacantes desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso, ajuste de la OPEC del proceso de selección en la modalidad abierto para incluir las vacantes declaradas desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso, adquisición de derechos de participación e inscripciones para el proceso de selección en la modalidad abierto, verificación de requisitos mínimos – VRM y la aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad del proceso de selección.

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

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, se realizó el análisis de la información de la planta de personal con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos.

En este orden de ideas, de acuerdo con la información de la planta de personal, y para el caso de los hombres cuya edad para pensionarse es de 62 años, se identificó que seis (6) servidores públicos se encuentran próximos a cumplir la edad de pensión y tres (3) superaron la edad de pensión; de otro lado para el caso de las mujeres cuya edad para pensionarse es de 57 años, se identificaron siete (7) servidoras públicas próximas a cumplir la edad de pensión, una (1) se encuentra en edad de pensión y catorce (14) que superan la edad de pensión.

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.

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 concurren varias

personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación, sin que ésta sea inexorable.

Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años

En concordancia con el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”; 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.

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.

ESTIMACIÓN DE 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 2022 es de **\$49.375.551.000**.

El costo de las catorce (14) vacantes de la planta para la vigencia 2022, asciende a **\$ 2.599.447.150**, costo que están previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la Agencia y se encuentran respaldados con el certificado de disponibilidad presupuestal **14322 del 11 de enero del 2022**. Los cálculos se realizaron con base en las asignaciones básicas establecidas en el artículo 40 del Decreto 961 de 2021.

Tabla 7: Costos vacantes

Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de Empleos	Asignación Básica Mensual	Total Anual
Gerente de Proyectos o Funcional	G2	8	1	\$12.949.975	\$ 331.468.083
Experto	G3	7	6	\$11.076.904	\$ 1.302.380.748
Experto	G3	6	3	\$9.936.220	\$ 584.131.705
Experto	G3	5	1	\$8.765.236	\$ 171.763.919
SUBTOTALES NIVEL ASESOR			11		\$ 2.389.744.454
Gestor	T1	7	3	\$3.567.093	\$ 209.702.695
SUBTOTALES NIVEL PROFESIONAL			3		\$ 209.702.695
TOTALES			14		\$ 2.599.447.150

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 el año 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 para la Entidad de contar con mayores capacidades.

De acuerdo con el primer estudio técnico elaborado en el mes de septiembre de 2013, se presenta el cuadro consolidado de la planta versus la necesidad identificada, de este modo se observa la necesidad de crear ciento setenta (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

Empleo			Planta actual	Medición 2013
Denominación	Código	Grado		
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 ciento setenta (170) cargos lo cual representa un incremento de 68.29%.

De igual forma, 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 técnicas y humanas.

Por lo anterior, frente a los retos que debe asumir la Agencia en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y como parte del objetivo del Plan Estratégico que se orienta a Fortalecer la Institucionalidad de la Entidad, en la vigencia 2019 se realizó el levantamiento de cargas de trabajo, que permitió identificar la necesidad de ampliar su planta de personal en

cuatrocientos noventa y tres (493) empleos, con el fin de poder atender la carga de trabajo que representa el logro de los objetivos propuestos por el Gobierno Nacional.

Actualmente la ANI tiene a su cargo cuarenta y cuatro (44) contratos de concesión carreteros correspondientes a la primera, segunda, tercera y cuarta generación de concesiones viales que han sido adjudicadas desde 1994, que comprenden más de 8.000 kilómetros de vías nacionales. Además, tiene a su cargo seis (6) contratos de concesión del modo aeroportuario, que operan dieciséis (16) aeropuertos en Colombia, sesenta y un (61) concesiones portuarias en las ocho (8) zonas portuarias del país, y dos (2) contratos de concesión del modo férreo que operan más de 1.600 kilómetros de ferrocarriles.

La ANI así contribuye al desarrollo de una infraestructura competitiva que pueda generar menores costos en los diferentes insumos agrícolas e industriales, menores costos en los fletes de transporte. Además, tener infraestructura de calidad produce externalidades positivas sobre la producción, mayor productividad de los factores, y aumenta la participación de la economía nacional en la economía mundial.

Así las cosas, no se puede desconocer el rol que la Entidad ha tenido en sus nueve años de existencia para fortalecer el desarrollo de la economía del país. De acuerdo con las cifras publicadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, solamente en el 2019 el indicador de "construcción de carreteras y de otras obras de ingeniería civil" del Producto Interno Bruto (PIB) presentó un crecimiento del 10,7%. Es importante resaltar que para ese momento estaba en plena marcha el proceso de reactivación económica de la Cuarta Generación de Concesiones Viales (4G) compuesto por un paquete de veintinueve (29) proyectos carreteros que, con corte al 31 de diciembre de 2019, presentaba un porcentaje de avance promedio del 29,43% en ejecución de obras.

Ahora bien, pese a la difícil situación sanitaria mundial, producto de la pandemia generada por el Covid-19, en junio de 2020 finalizó la fase de construcción del primer proyecto de 4G - Girardot Honda Puerto Salgar y que, con corte al 30 de diciembre de 2020, el programa 4G presentaba un porcentaje de avance promedio del 50,88% y registraba una generación de empleos directos en todo el territorio superior a los 64.000 puestos de trabajo.

En la vigencia 2021 los retos no fueron menores, pues se gestionó la culminación de la etapa de construcción de 07 proyectos carreteros de 4G, (Cartagena Barranquilla Circunvalar de la Prosperidad, Autopista Conexión Pacífico 2, Rumichaca Pasto, Puerta de Hierro Cruz del Viso, Neiva Espinal Girardot, Transversal del Sisga, y Vías del Nus); sin embargo, el mayor reto tiene que ver con la estructuración y la respectiva adjudicación de la Primera ola de la Quinta Generación de Concesiones (5G), que está compuesta por quince (15) proyectos en los diferentes modos de transporte, tales como: carreteros, aeroportuarios, fluviales y férreos.

Teniendo en cuenta la situación económica actual con significativas contracciones de la demanda interna y externa, las proyecciones del PIB le apuntan principalmente a la reactivación económica dentro del cual el sector de infraestructura se vuelve fundamental. La pandemia generada por el Covid-19 ha traído una desaceleración de la economía sin precedentes; como consecuencia de ello en Colombia, durante el año inmediatamente anterior, se presentó un aumento dramático en el índice de desempleo el cual está empezando a mostrar una tendencia a revertirse. Las medidas fiscales y monetarias que ha implementado el Gobierno para compensar la caída en la demanda privada han sido esenciales para esa recuperación, por su parte la inflación se ha contenido incluso a pesar de esas políticas contra cíclicas y apunta a un clima de inversión más estable. Es entonces desde la ANI, cumpliendo con su objeto y dando continuidad al desarrollo de las obras de 4G y a la adjudicación de Quinta Generación de Concesiones jugará un rol predominante en la reactivación económica.

En palabras de la OCDE, en el 2021 Colombia contó con un “importante programa de inversión por parte del Gobierno, que incluye infraestructuras y viviendas financiadas con fondos públicos, promoviendo la recuperación de la economía”. Precisamente el Banco Mundial ha enfatizado en sus proyecciones macroeconómicas para Colombia con las que *“se espera que facilite una recuperación gradual de la inversión en la medida que grandes proyectos de infraestructura como 4G y el metro de Bogotá reanuden operaciones a toda velocidad”*.

Lo anterior va en línea de las recomendaciones realizadas por expertos de la Universidad de los Andes sobre gestión y políticas públicas dentro del cual indican que “una línea de política usual en situaciones de recesión o depresión es seguir políticas fiscales expansivas buscando estimular la demanda agregada a través del gasto público”. Esto se ve reflejado en la intención que tiene el Gobierno Nacional de continuar apostando en el desarrollo de infraestructura mediante las 5G a cargo de la ANI.

En relación con el impacto de la infraestructura sobre la recuperación económica, Fedesarrollo ha determinado que “un aumento de la inversión en infraestructura del 0,5% del PIB por año en promedio por los próximos 10 años aumentaría la tasa de crecimiento económico en 0,8 puntos porcentuales por año”. Por último, de acuerdo con una investigación realizada por Corficolombiana respecto de la infraestructura en la pandemia *“los proyectos 5G serán un pilar fundamental. [...] Con todo esto, no hay duda alguna de que la infraestructura de transporte será uno de los motores que se encargará de jalonar el crecimiento en los próximos años y en contribuir a la recuperación de la actividad económica. Para lograr este objetivo, es necesario que el Gobierno Nacional se encargue de acelerar los procesos de contratación para establecer su puesta en marcha lo antes posible, haciendo que los proyectos 5G sea uno de los motores de la recuperación de la economía post-pandemia.”*

En este sentido, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, y como parte de la actualización de las plantas de personal, la entidad adelantará el análisis de los perfiles y las cargas de trabajo, con el propósito de identificar los empleos que se requieran para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

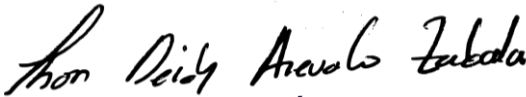
Aprobó:

Elizabeth Gomez Sanchez
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

Revisó:

Natalia Fernanda Enriquez Ruano
Coordinadora del GIT de Talento Humano

Elaboró:


Jhon Deiby Arévalo Zabala
Experto GIT Talento Humano

Imágenes: Vecteezy.com, <https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/3339942-oficina-trabajo-concepto-problemas-y-soluciones-negocio-ilustracion>

F. Versión 1
2022

Vicepresidencia Administrativa y Financiera
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano