



AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META

PLAN ANUAL DE VACANTES 131-GTH-PL-01 VERSION 03

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 FLOR MARÍA BAQUERO SOLER	 FRANCIS DARLEY MOSQUERA NOVOA	 OSCAR DANIEL SALAMANCA VARGAS
Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Gerente



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V03
27/01/2023

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. OBJETIVOS.....	4
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5. DEFINICIONES.....	5
5.1 EMPLEO PÚBLICO:.....	5
5.2 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:.....	5
5.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:.....	6
5.3 TRASLADO:.....	6
5.4 REUBICACIÓN.....	6
5.5 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	7
6 GENERALIDADES.....	7
7 RESPONSABILIDADES.....	11
8 METOLOGIA DE PROVISION.....	11





1. INTRODUCCIÓN

Este Plan es un instrumento que tiene como propósito constituir y actualizar la información de los cargos vacantes de la agencia para la Infraestructura del Meta "AIM", con el fin de establecer directrices y proyectar su provisión, metodología que se empleara de provisión de personal adecuada, de acuerdo con las directrices impartidas por el departamento administrativo de la Función Pública – DAFP. Con el fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se tenga la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de Gestión De Talento Humano, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Agencia para la Infraestructura del Meta "AIM" a través de la Dirección Administrativa, elaborará y actualizará el Plan Anual de Vacantes en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004	Literal b) artículo 15, el cual prescribe " <i>Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas</i> ".
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe " Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas

RW



	<i>relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.</i>
Decreto 1083 de 2015	<i>“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”</i>
Decreto 815 de 2018	<i>“Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.</i>
Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, expedido el 13 de Agosto de 2019.	<i>“Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”</i>

3. ALCANCE

El plan anual de vacantes permite realizar de manera planificada la provisión de empleos vacantes, logrando el cubrimiento de las necesidades de la entidad con respecto al recurso humano. Además, identificando los costos de personal y asegurando la financiación con el presupuesto asignado.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar la planificación anual de los cargos de planta de la Agencia para la Infraestructura del Meta, con el fin obtener la información real y actualizada de las vacantes de personal.



4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los empleos vacantes de la agencia y avanzar con las gestiones de provisión de personal.
- Precisar la forma de provisión de empleos vacantes de la agencia, de acuerdo con las normas vigentes, ley 909 de 2004.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

5. DEFINICIONES

5.1 EMPLEO PÚBLICO:

El artículo 2° del decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

5.2 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.

Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso



Fel



de selección específico para la entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

5.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Los cargos de libre nombramiento y remoción son únicamente los creados de manera específica, de conformidad con el catálogo de funciones del organismo o la entidad territorial, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional.

5.3 TRASLADO:

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

5.4 REUBICACIÓN

consiste en el cambio de ubicación de un empleo en otra dependencia de la misma planta global teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

5.5 ENCARGO:

Mientras se surge el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las actitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación de desempeño es sobresaliente.

En el evento de que no haya empleado de carrera con evaluación sobresaliente, será encargado quien



FW



tenga la más alta calificación, descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que este aplicando la entidad. Adicionalmente, el empleado aspirante al encargo deberá reunir las condiciones y requisitos revistos en la ley.

5.5 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6 GENERALIDADES

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas sobre la materia.

La estructura de la Agencia para la Infraestructura del Meta "AIM":

Mediante resolución 392 de 2014 "por medio se distribuyen los cargos de la planta de personal de la Agencia para la Infraestructura del Meta - AIM":





AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V03
27/01/2023

No de Cargos	Dependencia del empleo	Denominación	Código	Grado	Clasificación del Empleo
Planta Del Despacho					
1	Gerencia	Gerente	039	05	Libre Nombramiento y Remoción
1	Gerencia	Asesor	105	03	Libre Nombramiento y Remoción
6	Gerencia	Asesor	105	01	Libre Nombramiento y Remoción
1	Gerencia	Asesor	105	01	Periodo Fijo
1	Gerencia	Secretario Ejecutivo	425	04	Carrera Administrativa
1	Gerencia	Conductor	480	03	Provisional
Planta Subgerencia De Gestión De Proyectos De Infraestructura					
1	Gerencia	Subgerente de Gestión de proyectos	090	04	Libre Nombramiento y Remoción
Planta Subgerencia De Gestión Contractual Y Jurídica					



File



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V03

27/01/2023

No de Cargos	Dependencia del empleo	Denominación	Código	Grado	Clasificación del Empleo
1	Gerencia	Subgerente de Gestión Contractual y Jurídica	090	04	Libre Nombramiento y Remoción
Planta Subgerencia General Gestión Corporativa					
1	Gerencia	Subgerente de Gestión Corporativa	090	04	Libre Nombramiento y Remoción
Planta Global					
1	Gerencia	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subgerencia Gestión de proyectos	Director Técnico de Estructuración de Proyectos	009	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subgerencia Gestión de proyectos	Director Operativo de Ejecución seguimiento y Control de Proyectos	009	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subgerencia Gestión Corporativa	Director Administrativo	009	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subgerencia Gestión Corporativa	Director de Presupuesto y Contabilidad	009	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subgerencia Gestión Corporativa	Director de Tesorería	009	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Dirección Estructuración de Proyectos	Profesional Especializado	222	02	Provisionalidad
1	Dirección Contractual y Jurídica	Profesional Especializado	222	02	Provisionalidad
4	Dirección Estructuración de Proyectos	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa
1	Dirección de Ejecución seguimiento y Control de Proyectos	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa
1	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Profesional Universitario	219	01	Provisionalidad
1	Dirección Administrativa	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa
1	Dirección Administrativa	Profesional Universitario	219	01	Provisionalidad
1	Dirección de Presupuesto y Contabilidad	Profesional Universitario	219	01	Provisionalidad
1	Oficina Asesora de Planeación	Técnico Administrativo	367	03	Carrera Administrativa



FEU



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V03

27/01/2023

No de Cargos	Dependencia del empleo	Denominación	Código	Grado	Clasificación del Empleo
1	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Técnico Administrativo	367	03	vacancia
1	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Técnico Administrativo	367	02	Provisionalidad
1	Dirección Administrativa	Técnico Administrativo	367	02	Carrera Administrativa
1	Dirección Tesorería	Técnico Administrativo	367	02	Carrera Administrativa
1	Dirección de Presupuesto y Contabilidad	Técnico Administrativo	367	02	Carrera Administrativa
1	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Técnico Administrativo	367	01	Provisionalidad
1	Subgerencia Gestión de proyectos	Secretaria	440	01	Provisionalidad
2	Dirección Administrativa	Auxiliar Administrativo	407	02	Provisionalidad
2	Subgerencia de Gestión Contractual y Jurídica	Auxiliar Administrativo	407	02	Carrera Administrativa
1	Dirección Administrativa	Auxiliar Administrativo	407	02	Carrera Administrativa
1	Subgerencia Gestión Corporativa	secretario	440	01	Provisionalidad
1	Dirección Estructuración de Proyectos	secretario	440	01	Provisionalidad
2	Dirección Administrativa	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisionalidad

Tabla 1. Planta de Personal - Según Resolución 392 de 2014

De acuerdo con la circular No 201600000057, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, Donde se establece dar "cumplimiento de normas constitucionales y legales en la materia de carrera – Administrativa – concurso de méritos", la Agencia para la Infraestructura del Meta hizo la respectiva solicitud para apropiar recursos para cofinanciar y cubrir los costos de la respectiva convocatoria, correspondiente a dieciocho (18) cargos vacantes definitivas. Lo anterior correspondiendo al Reporte que de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa orden territorial 2016.



FU



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V02

24/01/2022

Denominación	Cantidad	Código	Grado
Conductor	1	480	03
Profesional Especializado	2	222	02
Profesional Universitario	5	219	01
Técnico Administrativo	1	367	03
Técnico Administrativo	1	367	02
Técnico Administrativo	1	367	01
Secretaria	1	440	01
Auxiliar Administrativo	2	407	02
secretario	2	440	01
Auxiliar de Servicios Generales	2	470	01

Tabla 2. Empleos Vacantes de la Agencia para la Infraestructura del Meta

7 RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de presentar y actualizar el plan anual de vacantes es el director administrativo de la Agencia para la Infraestructura del Meta "AIM", cuando se presenten vacantes temporales o definitivas.

8 METOLOGIA DE PROVISION

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento "Planeación de los Recursos" Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

El director Administrativo de la Agencia para la Infraestructura del Meta "AIM" o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

El director Administrativo semestralmente anexara documento en el cual indique la no existencia de cargos vacantes o donde se incluyan los puestos vacantes de acuerdo con su retiro, sea por adquisición de derecho a la pensión, cambio de Entidad por superar concurso de méritos, retiro voluntario, entre otros.

A la fecha en La Agencia para la Infraestructura del Meta se encuentra disponible una vacante con las siguientes características:



Te!



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V02

24/01/2022

CARGO	CODIGO	GRADO	NO. CARGOS	FORMACION PROFESIONAL	EXPERIENCIA PPROFESIONAL
Profesional especializado	222	02	1	Título profesional en el núcleo básico del conocimiento en: Derecho y a fines Titulo de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Matricula o tarjeta profesional en los casos requeridos por la ley	24 meses de experiencia profesional

- **Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal**

Los empleos públicos vacantes de la Agencia para Infraestructura del Meta "AIM" se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará la Dirección Administrativa de la Agencia para Infraestructura del Meta "AIM"
- b) Semestralmente o cuando requiera se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Subgerente de Gestión Corporativa para su revisión y presentación ante el Gerente, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde la Dirección Administrativa se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) El Gerente de la Agencia para Infraestructura del Meta "AIM" siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Subgerente de la dependencia donde se encuentra la vacante, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.

Página 10 de 10



DEPARTAMENTO DEL META

Calle 15 No. 40 – 01 Lobby 1 Piso 8
CC. Primavera Urbana - Villavicencio
contactenos@idm-meta.gov.co

TRU



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN ANUAL DE VACANTES

131-GTH-PL-01-V02

24/01/2022

- e) Desde la Dirección Administrativa se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al jefe del área respectiva.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el director de la Dirección Administrativa presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde Dirección Administrativa se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

• Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos

6. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	07/05/2018	Documento Inicial
02	24/01/2022	Se actualiza información con lo previsto para el año 2022
03	27/01/2023	Se actualiza información con lo previsto para el año 2023



FW