



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP

Elaborado por: Lina María Martínez Giraldo
Profesional de apoyo en la gestión del Talento Humano

Medellín, Enero de 2023



Tabla de Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo General.	4
2.1 Objetivos Específicos.	4
3. Metodología.	4
4. Previsión del Talento Humano	4
4.1 Estructura Planta de Personal	4
4.2 Estado actual Planta de Personal	5
5. Formas de Provisión de empleos vacantes	6
5.1 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción	6
5.2 Provisión de empleos de Carrera Administrativa	6
5.3 Provisión transitoria de empleos en vacancia definitiva o temporal	7
6. Estimación de costos de personal	7
7. Diagnóstico de necesidades	7



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. Introducción

La Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, es una Unidad Administrativa Especial del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestal y patrimonio propio, creada mediante Decreto 1364 de 2012, modificada su estructura, denominación y funciones mediante Decreto 883 de 2015 y adscrita al Despacho del Alcalde en el marco del Acuerdo 001 de 2016.

La planta de personal se estableció mediante el Acuerdo No. 004 del 17 de octubre de 2013, con tres (3) empleos, y se modificó con el Acuerdo No.009 del 19 de junio de 2015, con la creación de cinco (5) empleos, para un total de ocho (8) empleos, de los cuales cinco (5) son de libre nombramiento y remoción y tres (3) de Carrera Administrativa.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El presente Plan presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Talento Humano para la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, el cual es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Agencia APP, 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 tal fin.

También busca la mejora en el proceso de gestión del 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 cada dependencia de la entidad.



2. Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación que permitan establecer la disponibilidad de personal para el cubrimiento de las necesidades de la planta de personal, y así mismo estimar los costos de personal para atender dichas necesidades, en cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales.

2.1 Objetivos Específicos

- Adelantar la provisión de los empleos vacantes, mediante la figura de encargo y/o nombramiento provisional, con relación a las necesidades del servicio y en cumplimiento de los lineamientos de la administración pública.
- Realizar la estimación de todos los costos de personal para el aseguramiento de la financiación de los empleos de la planta de personal de la Agencia APP con el presupuesto asignado para la vigencia.

3. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, para la vigencia 2023, se diseñó de acuerdo a las directrices y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por lo cual se inicia con el análisis de la necesidad de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de ésta, clasificados por tipo de vinculación, nivel jerárquico y número de empleos provistos. También se analizaron las formas de proveer las vacantes a través del ingreso o encargo de personal, y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

4. Previsión del Talento Humano

4.1 Estructura Planta de Personal

La Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP cuenta con ocho (8) empleos, cinco (5) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y tres (3) empleos de carrera administrativa.



Tabla 1: Estructura de la Planta de Personal

Acto administrativo	Fecha de expedición	Número de empleos
Acuerdo No. 004	17 de octubre de 2013	3 empleos
Acuerdo No. 009	19 de junio de 2015	5 empleos
TOTAL		8 empleos

Dichos empleos se encuentran distribuidos por nivel jerárquico así:

Tabla 2: Planta permanente por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Cantidad de empleos	Participación
Directivo	5	62,5%
Profesional	3	37,5%
TOTAL	8	100%

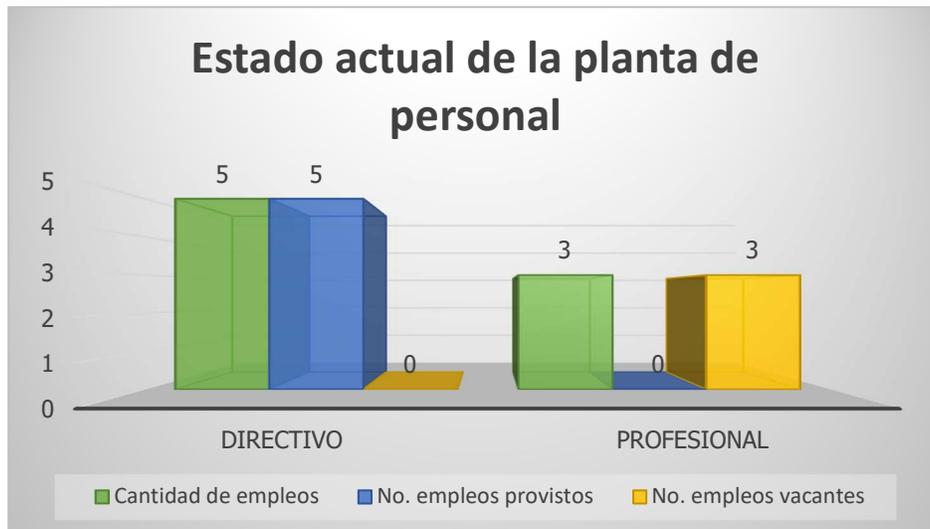
4.2 Estado actual Planta de Personal

La planta de personal de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas con corte al 15 de enero de 2023 cuenta con cinco (5) empleos provistos correspondiente al 62,5% del total de empleos, el total de vacantes de la planta corresponde a tres (3) empleos, equivalente a 37,5%.

Estado de la provisión de los empleos al 15 de enero de 2023 es el siguiente:

Tabla 3: Estado actual – Provisión y vacantes Planta de Personal

Nivel Jerárquico	Cantidad de empleos	No. empleos provistos	No. empleos vacantes
Directivo	5	5	0
Profesional	3	0	3
TOTAL	8	5	3



5. Formas de Provisión de empleos vacantes

5.1 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

La provisión de los empleos con naturaleza de libre nombramiento y remoción, son provistos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 23º del artículo 11 del Decreto No. 2363 de 2015.

Para la Agencia APP son los cargos de nivel directivo y se proveen a discrecionalidad del Director General previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones.

5.2 Provisión de empleos de Carrera Administrativa

La provisión de empleos de naturaleza de carrera administrativa de la planta de personal de la Agencia APP, se efectuará de acuerdo a los lineamientos establecidos en la normatividad de carrera administrativa, Ley 909 de 2004 y la normativa específica Decreto 790 de 2005, además de contemplar las especificaciones técnicas propuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC – y el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta la asignación presupuestal destinada para los empleos vacantes de carrera administrativa.



5.3 Provisión transitoria de empleos en vacancia definitiva o temporal

La provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal de la Agencia APP será realizada mediante encargo o nombramiento provisional de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y a las establecidas en el Decreto 790 de 2005.

Por su parte la provisión transitoria mediante la figura de nombramiento en provisionalidad de los empleos de carrera administrativa para el nivel Profesional, se realizará conforme a la discrecionalidad del Director General ejerciendo su facultad nominadora con el objeto de garantizar el buen servicio público y principios de la administración pública, una vez se cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el Manual de Funciones de la entidad.

6. Estimación de costos de personal

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Secretaría de Hacienda del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín, establece para cada vigencia, para lo que la Agencia APP realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se señalan en los documentos oficiales que son remitidos a la Secretaría de Hacienda del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín.

Para la vigencia 2023 el costo total estimado de la planta de personal de la Agencia APP corresponde a **MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y OCHO MILLONES SESICIENTOS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y UN PESOS M/L (\$1.648.632.361).**

7. Diagnóstico de necesidades

Una vez determinadas las necesidades recurrentes de la AGENCIA APP para la prestación de los servicios profesionales y especializados, se ha evidenciado que la planta actual de personal de la AGENCIA APP es insuficiente, toda vez que ella necesita de personal con capacidades profesionales técnicas y administrativas especializadas en las áreas del talento humano, la administración, las ciencias sociales, y otras ciencias exactas, por las características tan variadas de los proyectos de infraestructura social y del aprovechamiento



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

del espacio público que requiere una entidad con las características tan amplias de los proyectos que se realizan en cada una de las vigencias. Lo anterior para el cumplimiento de responsabilidades y corresponsabilidades del Plan de Desarrollo que le fueron asignadas, por lo cual y ante las limitaciones de presupuesto para ampliar dicha planta se hace necesario contratar la prestación de servicios que apoyen la gestión de la Agencia.

Es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un estudio que permita establecer si existe o no un déficit de empleos, toda vez que con el talento humano de la planta y el personal contratado por prestación de servicios se cumple la misionalidad de la Entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL																						
Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Novedades	Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A	L.N y R.		Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pensión		Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales
Dirección General	1	Directivo	Director General	050	04	\$ 17.987.674	X				X					0	Acuerdo 027 de 2019	Pregrado + Especialización	Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional	X	X	
Dirección General	1	Directivo	Director técnico	009	01	\$ 13.019.595			X		X					0		Pregrado + Especialización	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión del Paisaje y el Patrimonio	1	Directivo	Subdirector Paisaje y Patrimonio	070	02	\$ 13.894.265		X			X					0		Pregrado + Especialización	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión de Alianzas Público Privadas	1	Directivo	Subdirector Alianzas Público Privadas	070	02	\$ 13.894.265		X			X					0		Pregrado + Especialización	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión Inmobiliaria	1	Directivo	Subdirector de Gestión Inmobiliaria	070	02	\$ 13.894.65		X			X					0		Pregrado + Especialización	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión del Paisaje y el Patrimonio	1	Profesional	Profesional Especializado	222	03	\$7.114.919		X		X		Vacante definitiva				0		Pregrado + Especialización	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión Inmobiliaria	1	Profesional	Profesional Especializado	222	03	\$7.114.919		X		X		Vacante Temporal				0		Pregrado + Especialización	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión de Alianzas Público Privadas	1	Profesional	Profesional Especializado	222	03	\$7.114.919		X		X		Vacante definitiva				0		Pregrado + Especialización	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional	X	X	