

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

**AGENCIA PARA LA GESTIÓN DEL PAISAJE, EL PATRIMONIO Y
LAS ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS**

Medellín, enero de 2022
Elaborado por: Lina María Martínez Giraldo

Página 1 de 14



www.app.gov.co

Edificio Plaza de la Libertad
Calle 44 # 53 A 31 – Piso 1
Conmutador: (4) 448 17 40 Medellín - Colombia



Contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivo general	4
3. Objetivos Específicos.....	4
4. Alcance	5
5. Definiciones.....	5
6.1 Misión	6
6.2 Visión	6
6.3 Estructura organizacional	7
7. Generalidades de la planta de personal	7
7.1 Distribución de los empleos por nivel	7
7.2 Distribución de los empleos por dependencia.....	8
7.3 Situación administrativa de vacantes de la planta de personal	9
7.4 Nivel y forma de ocupación de la planta.....	9
7.5 Vacantes Sistema General de Carrera Administrativa.....	10
7.5.1 Vacantes definitivas y estado de provisión	10
8. Metodología de la Provisión	11
8.1 Metodología de provisión a corto plazo	11
8.1.1 Proceso de Selección.....	11
9. Conclusiones	14



1. Introducción

Con el propósito fundamental de que las entidades del Estado Colombiano cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de su misionalidad, la Ley No. 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, entregándoles a las unidades de personal de las entidades públicas o quien haga sus veces, la responsabilidad de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al cumplimiento de los componentes de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Gestión – MIPG.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar la cantidad de empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva que deban ser provistos a través de concurso abierto público de méritos, y de vacancias temporales que se deban proveer transitoriamente a través de figuras de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

Tiene como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, la mejor manera de provisionarlos, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados, cada vez que ocurran cambio y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la Dirección Técnica u Operativa, presenta el Plan Anual de Vacantes construido de acuerdo a las directrices, lineamientos y políticas definidas por la Función Pública y corresponde al reporte de los cargos vacantes de los niveles, directivo y profesional así como el tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) en los que se encuentran dichos cargos.



2. Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP tiene por objetivo identificar las necesidades de la planta de personal para diseñar estrategias de planeación para la provisión del talento humano, y garantizar la oportuna prestación de los servicios a cargo de cada una de las dependencias de la entidad.

3. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de tal forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de la provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos que se encuentran vacantes.
- Brindar información relevante al Departamento Administrativo de la Función Pública, para la formulación de políticas y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la estructuración de los procesos de los concursos de méritos.

ME
DE
LLÍN



4. Alcance

El presente plan permite aplicar la planeación del talento humano a corto, mediano y largo plazo, identificando las formas de cubrir las necesidades de personal. El área responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se requiera es la Dirección Técnica u Operativa.

5. Definiciones

- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Empleo público:** Es 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 (artículo 19 Ley 909 de 2004).
- **Encargo:** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (artículo 23 de la Ley 909 de 2004).



- **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- **Vacancia temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso y otras).

6. Generalidades estratégicas

6.1 Misión

Contribuir al desarrollo del Municipio de Medellín, mediante el sostenimiento, la cualificación del paisaje urbano y el embellecimiento del sistema público colectivo, la puesta en valor del patrimonio arquitectónico; el aprovechamiento de oportunidades inmobiliarias y la estructuración de proyectos de ciudad, mediante sinergias entre los sectores público y privado.

6.2 Visión

En 2025 seremos reconocidos en el departamento de Antioquia como un aliado estratégico para el desarrollo de proyectos de ciudad que buscan el mejoramiento del sistema público-colectivo a través del embellecimiento, la cualificación del paisaje urbano y la participación del sector privado.

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

6.3 Estructura organizacional



7. Generalidades de la planta de personal

La Planta de empleos de la AGENCIA APP está conformada por ocho (8) cargos, de los cuales cinco (5) son de libre nombramiento y remoción y tres (3) de carrera administrativa nombrados en provisionalidad, se identificó la Planta actual de la entidad la cual se describe a continuación:

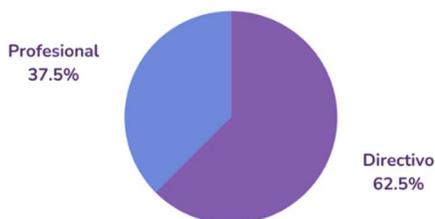
Denominación	Código	Grado	Nivel	No. De cargos
Director General	050	04	Directivo	1
Director Técnico u Operativo	009	01	Directivo	1
PLANTA GLOBAL				
Subdirector	070	02	Directivo	3
Profesional especializado	222	03	Profesional	3
TOTAL CARGOS				8

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

7.1 Distribución de los empleos por nivel

NIVEL	CANTIDAD CARGOS	% PARTICIPACIÓN
DIRECTIVO	5	62,5
PROFESIONAL	3	37,5
TOTAL	8	100%

Página 7 de 14

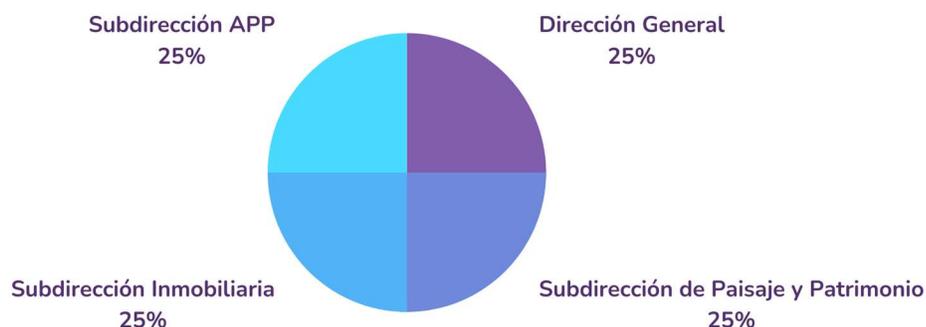
**Planta de empleos de la Agencia
APP por nivel jerárquico****7.2 Distribución de los empleos por dependencia**

La planta de empleos se encuentra distribuida en cuatro (4) dependencias a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos:

DEPENDENCIA/NATURALEZA/NIVEL	EMPLEOS
DIRECCIÓN GENERAL	2
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2
DIRECTIVO	2
SUDIRECCIÓN GESTIÓN DEL PAISAJE Y EL PATRIMONIO	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
DIRECTIVO	1
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN INMOBILIARIA	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
DIRECTIVO	1
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
DIRECTIVO	1



Distribución de empleos por dependencia



7.3 Situación administrativa de vacantes de la planta de personal

Nivel	Situación administrativa					Total por nivel
	En encargo	Provisional	No provisto	Período	Libre nombramiento	
Directivo	-	-	-	-	5	5
Profesional	-	1	2	-	-	3
Total	-	1	2	-	5	8

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

7.4 Nivel y forma de ocupación de la planta

La planta de la Entidad se encuentra provista en un 75% (información con corte a 31 de enero de 2021).

TOTAL EMPLEOS DE LA PLANTA	TOTAL SERVIDORES DE LA ENTIDAD	PORCENTAJE DE OCUPACIÓN
8	6	75%

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

En cuanto al tipo de vinculación, la planta se encuentra provista en un 62,5% con servidores de libre nombramiento y remoción y en un 12,5% con servidores vinculados mediante nombramiento en provisionalidad, debido a que se llevó a cabo Concurso Abierto de Méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil; el cual ya fue ejecutado en su totalidad,

AGENCIA APP

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



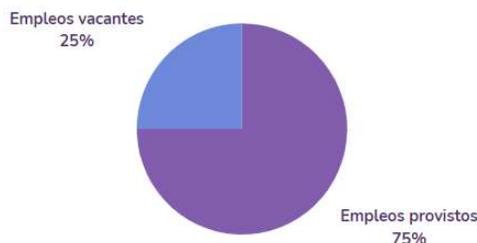
Alcaldía de Medellín

se recibieron las listas de elegibles en firme y se tiene pendiente la posesión de los elegidos porque pidieron prórroga para el nombramiento.

TIPO DE VINCULACIÓN	NRO. DE SERVIDORES	%
Libre nombramiento y remoción	5	62,5%
Provisionalidad	1	12,5%
Vacante	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

Total empleos planta de personal



7.5 Vacantes Sistema General de Carrera Administrativa

7.5.1 Vacantes definitivas y estado de provisión

La Agencia APP cuenta con un total de 3 vacantes definitivas con corte a 28 de enero de 2022.

Del total de empleos en vacancia definitiva fueron reportados 3 vacantes a la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, del Concurso abierto de Méritos, Convocatoria No. 992 de 2019 desarrollada por la Comisión del Servicio Civil CNSC.

El concurso fue ejecutado en todas sus etapas, el día 30 de noviembre de 2021 se notificó a la Agencia mediante oficio con Radicado No. 20212111506951, las firmezas totales de las listas de elegibles y se procedió a enviar a las personas seleccionadas el día 15 de diciembre de 2021 la comunicación de nombramiento, las personas elegidas en los tres (3) cargos aceptaron el nombramiento y dos (2) solicitaron prórroga de noventa (90) días hábiles y una (1) de 30 días hábiles para la posesión, las cuales fueron concedidas por el Director General de la Agencia.



SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA							
LEY 909 DE 2004							
Nivel	Servidores Públicos en Provisionalidad			Empleos sin proveer			
	Para reportar	Reportados convocatoria	Total servidores públicos en Provisionalidad	Para reportar	Reportados convocatoria	Total Empleo sin Proveer	Total
PROFESIONAL		3	1			2	3
Total general		3	1			2	3

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

8. Metodología de la Provisión

La provisión de la planta de personal de la Agencia APP se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 647 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente.

Por otro lado, se reportaron cargos de carrera administrativa para el proceso de concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la AGENCIA APP, llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante la convocatoria territorial No. 992 de 2019 el cual fue ejecutado en su totalidad y ya se cuenta con las listas de elegibles.

8.1 Metodología de provisión a corto plazo

8.1.1 Proceso de Selección

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular No. 0117 del 19 de julio de 2019.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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.

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

Considerando que la AGENCIA APP ha desarrollado el proceso de concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará de la siguiente manera:

Una vez se genere una vacante se informará a la Dirección Técnica u Operativa y se pondrá en conocimiento a la Dirección General.

Se revisará la lista de elegibles y se procede al nombramiento en período de prueba del siguiente en la lista y se expiden los actos administrativos correspondientes.

La profesional de apoyo en la gestión del talento humano, notificará al aspirante su nombramiento informándole que dispone de diez (10) días para su aceptación. En caso de aceptar se procederá a solicitar los documentos respectivos para construir la historia laboral del servidor.

Se procederá al acto de posesión y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o de correo electrónico.

En caso de no aceptar el aspirante, se nombrará al siguiente en la lista y se surtirá el proceso antes descrito.

Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario a discrecionalidad del Director General, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo según el manual de funciones vigente, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

En caso de vacancia definitiva el encargo se hará hasta por tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto de forma definitiva, según lo dispone el artículo 1o. de la Ley 1960 de 2019 y en caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017 así:

Página 12 de 14



www.app.gov.co

Edificio Plaza de la Libertad
Calle 44 # 53 A 31 – Piso 1
Conmutador: (4) 448 17 40 Medellín - Colombia



Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los 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 lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva 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, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente convocados, 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 genere 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.



9. Conclusiones

En conclusión, el siguiente cuadro muestra el resumen de las vacantes definitivas de carrera administrativa:

Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico con corte a 31 de enero de 2022.

NIVEL	TOTAL
Profesional	3
Total	3

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

El siguiente es el número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico con corte a 28 de enero de 2022.

NIVEL	TOTAL
Profesional	1
Total	1

Fuente: Elaboración propia Dirección Técnica

De los tres (3) empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, los tres (3) se encuentran pendientes de posesión debido a solicitud de prórroga por parte de las personas que se encuentran en primer lugar en la lista de elegibles, lo que corresponde al 100% de los empleos de carrera de la planta de personal.

El presente plan se construye con fundamento en los lineamientos de la Función Pública, con actualización constante a fin de que la Agencia cuente con información oportuna y confiable que permita conocer las vacantes que se van generando, gestionar su provisión y disminuir el tiempo de cubrimiento de las mismas.

Proyectó: Lina María Martínez Giraldo- Profesional Apoyo en la Gestión del Talento Humano
Revisó: Nathalia Gallego Mejía - Directora Técnica