

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

ENERO 2021

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

Elaborado por: Lina María Martínez Giraldo – Profesional apoyo gestión humana



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.	Marco General.....	4
5.	Aspectos Normativos.....	5
6.1	Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	5
6.2	Planes Estratégicos de Recursos Humanos.....	6
6.3	Planes Anuales de Vacantes.....	6
6.4	Sistema General de Información Administrativa.....	6
7.	Articulación de la planeación del recurso humano a planeación organizacional.....	7
8.	Estructura Orgánica de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP	8
8.2	Planta de personal de la AGENCIA APP.....	8
8.3	Análisis de la Planta de Personal	10
9.	Diagnóstico de necesidades	11
9.1	Acciones a seguir	12
10.1	Vacantes actuales.....	12



1. Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas APP, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

La norma aludida establece "*Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales 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.*

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano".

El presente documento muestra el análisis de la Previsión de Recursos Humanos para la AGENCIA APP, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello



2. Objetivo General.

Reconocer los lineamientos de política, estrategias y orientaciones requeridas para la implementación del plan de previsión del recurso humano, permitiendo contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo y la adopción de las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

3. Objetivos Específicos.

- Reconocer el marco de referencia, lineamientos, estrategias y orientaciones necesarios para la planeación del recurso humano.
- Analizar los componentes de la estrategia de diseño e implementación del plan de previsión de recursos humanos.

4. Marco General.

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales.

Actualmente, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión de los recursos humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades.

Dentro de los procesos de gestión de recursos humanos, se destaca el de la planeación de los recursos humanos PRH, el cual se orienta al mejoramiento del desempleo organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

En el ámbito público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, a determinación de las necesidades de personal y los



procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

Adicionalmente, la reflexión y propuesta en materia de planeación de recursos humanos para el sector público colombiano debe considerar entre otros los siguientes aspectos:

- La variable empleo es dinámica, está ligada al nivel de desarrollo de las sociedades, es afectada por los avances tecnológicos y la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia y productividad.
- En el entorno público, está condicionada por las políticas del gasto público y por las normas de administración de personal.
- La flexibilidad organizacional, entendida como la posibilidad de ajustar y reajustar los diseños organizacionales y definir los requerimientos de personal, sugiere una mayor autonomía de las instancias decisorias para el manejo del recurso humano dentro de las entidades públicas.
- La tendencia general es a reducir las plantas de cargos, por ello la planeación de los RH debe ir acompañada de acciones dirigidas a aprovechar el recurso humano disponible en la organización y a desarrollar programas de readaptación laboral de la fuerza de trabajo que quede cesante.

5. Aspectos Normativos

En el tema de recursos humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

6. Formulación de la Política

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

6.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleo, determina que las *Unidades de Personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*



- d) *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;*
- e) *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;*
- f) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

6.2 Planes Estratégicos de Recursos Humanos

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

6.3 Planes Anuales de Vacantes

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales Vacantes.

Dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

6.4 Sistema General de Información Administrativa

Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como:

Distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial), por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.



1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
2. Gestión integral del talento humano.
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Complementariamente, se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado. El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que, por distintas razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad.

Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

Es importante resaltar que el proceso de planeación de recursos humanos debe estar soportado en el diseño y mantenimiento de sistemas de información de personal y estar ligado a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo). Por tanto, hablar de la planeación de recursos humanos supone que las entidades desarrollen procesos serios de planeación organizacional en los cuales se identifiquen claramente los objetivos estratégicos y las metas correspondientes.

Los lineamientos de la política que se presentan a continuación con sus respectivas estrategias y orientaciones para su implementación, constituyen el marco operativo para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana emprendan y desarrollen el proceso de planeación de sus recursos humanos.

7. Articulación de la planeación del recurso humano a planeación organizacional.

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento.

Esta línea tiene como finalidad fundamental asegurar que las entidades públicas seleccionen y mantengan la cantidad y calidad de recurso humano que requieren para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de las entidades.



El presente plan comprende el análisis de la planta de personal de la entidad, su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que la AGENCIA APP desarrolla para la provisión de los cargos vacantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales.

8. Estructura Orgánica de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP

El Acuerdo No. 027 “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones de la Agencia para la Gestión del Paisaje el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas”, expedida por el Consejo Directivo de la entidad, establece la siguiente estructura orgánica:



1. DIRECCIÓN GENERAL

1.1 Dirección Técnica u Operativa

2. SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS

3. SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN INMOBILIARIA

4. SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL PAISAJE Y EL PATRIMONIO

8.2 Planta de personal de la AGENCIA APP

El artículo 3 del Acuerdo 027 del 30 de enero de 2019 “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones de la Agencia para la Gestión del Paisaje el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas” señala que la gestión institucional de la planta de empleos de la AGENCIA APP será la siguiente:

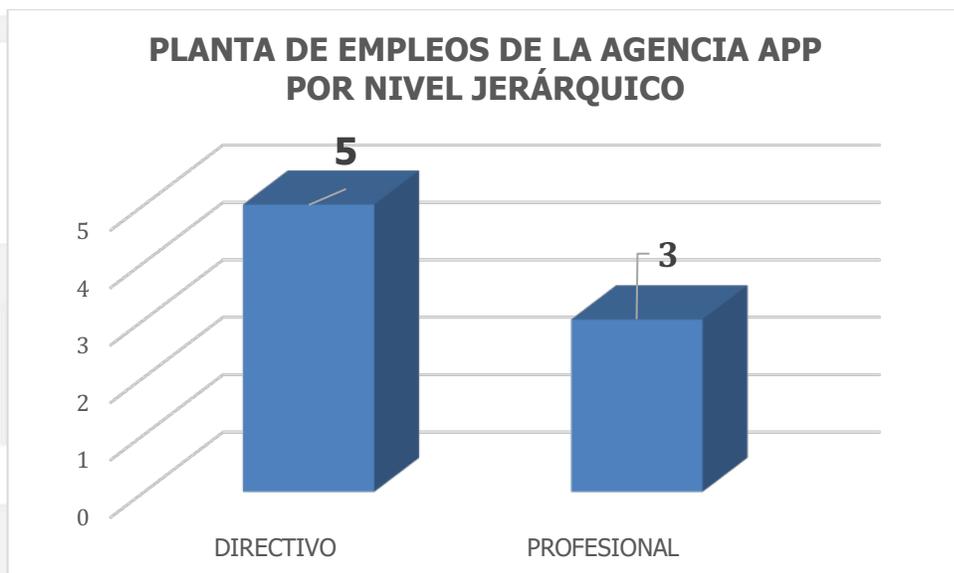
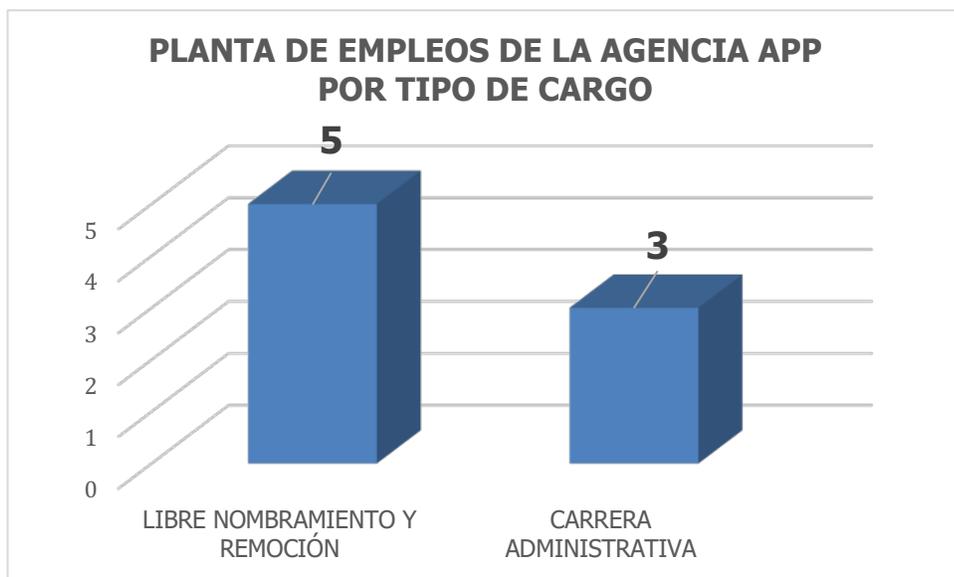
AGENCIA APP

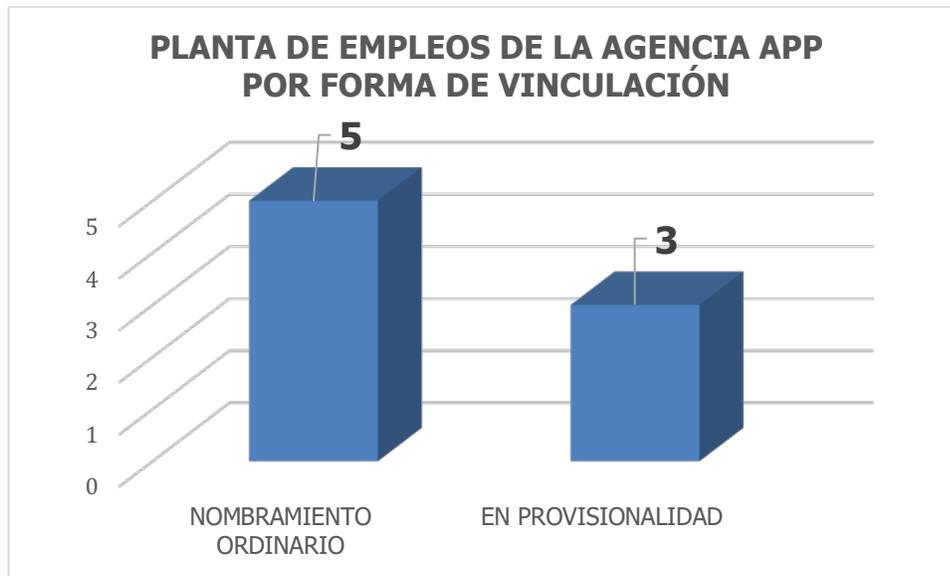
Agencia para la Gestión
del Paisaje, el Patrimonio y
las Alianzas Público Privadas



Alcaldía de Medellín

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





8.3 Análisis de la Planta de Personal

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende 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. "Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento".

La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Para el caso de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas se cuenta con tres (3) empleos de carrera administrativa, definidos en la Constitución Política, artículo 125 como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado los cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El ingreso a dichos cargos se hace previo cumplimiento de los requisitos mediante nombramiento en provisionalidad; las tres (3) vacantes fueron reportadas a la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, del Concurso abierto de Méritos, Convocatoria No. 992 de 2019, en desarrollo por la Comisión del Servicio Civil CNSC, que actualmente ha ejecutado las etapas de publicación, compra de PIN, inscripción y verificación de requisitos mínimos; quedando pendientes las etapas de aplicación de pruebas escritas, evaluación, análisis de antecedentes y publicación de listado de elegibles.



El retiro se hará por una sanción de tipo disciplinario, cuando el cargo respectivo se vaya a proveer por utilización de lista de elegibles obtenida a través de concurso de méritos o cuando existan razones específicas atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto.

En cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-514 de 1994, MP: José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: "Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

En este último caso no se habla de la confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va aquilatando el grado de fe institucional en su gestión, sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata", 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.

9. 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 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 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.

Por otra parte en la vigencia 2019 se reportaron a la Comisión Nacional del Servicio Civil los cargos en vacancia definitiva, en el aplicativo Sistema de apoyo a la igualdad, el Mérito y la oportunidad SIMO, para iniciar la etapa de conformación de una nueva convocatoria para proveer los empleos que se encuentran en vacancia definitiva.



9.1 Acciones a seguir

Se tiene previsto a la luz de las nuevas dinámicas de la Agencia, un estudio que permita la estructuración de la planta de cargos a las nuevas necesidades derivadas del Plan de Desarrollo actual.

De otra parte, en lo que tiene que ver con la provisión mediante encargo y/o nombramiento provisional de los empleos vacantes, la entidad cuenta dentro de su presupuesto de la vigencia 2021 con los recursos para cubrir dichos gastos de nómina.

10.1 Vacantes actuales

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	TOTAL CARGOS	TIPO DE VACANTE
Profesional Especializado	222	003	Profesional	3	Temporal
3	3			3	



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. Provisi	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	\$ 14.448.012	X				X					0	Acuerdo 017 de 2019	Pregrado + Especialización	Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional	x	X	
Dirección General	1	Directivo	Director técnico	009	01	\$ 10.448.843			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	\$ 11.150.807		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	\$ 11.150.807		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	\$ 11.150.807		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	\$5.710.060		X		X						0		Pregrado + Especialización	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional	X	X	
Subdirección de Gestión Inmobiliaria	1	Profesional	Profesional Especializado	222	03	\$5.710.050		X		X			X		1	Pregrado + Especialización		Dieciocho (18) meses de experiencia profesional	X	X		
Subdirección de Gestión de Alianzas Público Privadas	1	Profesional	Profesional Especializado	222	03	\$5.710.050		X		X						0		Pregrado + Especialización	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional	X	X	