



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

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

### **PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024**

### **DIRECCIÓN TÉCNICA U OPERATIVA**

Medellín, enero de 2024

Edificio Plaza de La Libertad  
Carrera 55 N°42-180, local 203  
Conmutador: (604) 448 17 40  
@agenciaappmed f @AgenciaAPPMed  
@AgenciaAPPMed  
[www.app.gov.co](http://www.app.gov.co)  
Medellín - Colombia

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

**CONGLOMERADO  
PÚBLICO DE MEDELLÍN**



## **TABLA DE CONTENIDO**

1.	Introducción	3
2.	Objetivos	4
2.1	Objetivo general	4
2.2	Objetivos Específicos	4
3.	Alcance	5
4.	Generalidades	5
5.	Definiciones	7
5.1	Empleo Público	7
5.2	Nombramiento Provisional	7
5.3	Nombramiento Ordinario	7
5.4	Encargo	7
5.5	Clasificación según la naturaleza de las funciones	7
5.6	Provisión	8
5.7	Vacantes definitivas	8
5.8	Vacantes temporales	8
5.9	Carrera administrativa	8
6.	Responsabilidades	8
7.	Metodología de provisión	8
7.1	Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal	9
7.2	Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción	11
8.	Generalidades de la planta de personal	12
8.1	Distribución de los empleos por nivel	12
8.2	Situación administrativa de vacantes de la planta de personal	13
9.	Reporte de empleos provistos y vacantes a 15 de enero de 2024	14
10.	Conclusiones	14



**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 a través de la Dirección Técnica u Operativa, elabora el Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal. El Plan Anual de Vacantes es un instrumento donde se planifica, administra y actualiza la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su forma de provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El presente plan presenta los empleos de la Agencia APP que se encuentran en la planta de personal de la entidad en vacancia definitiva, su denominación, perfil, funciones, competencias y sus requisitos de acuerdo con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Este plan se soporta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante Acuerdo 021 de 2019, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, en las disposiciones legales y normativas relacionadas con el tema de empleo público y la carrera administrativa. Es decir en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación de Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso.

Su elaboración se lleva a cabo con base en las orientaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).



## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2024, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Actualizar de manera permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.
- Establecer las necesidades de la planta de personal de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.
- Definir estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes.
- Gestionar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de manera que no se afecte la prestación del servicio.



### 3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas y termina con la actualización y seguimiento permanente de las novedades que se presenten.

### 4. Generalidades

La Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, elabora el Plan Anual de Vacantes, según las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y de acuerdo con la normativa que regula la materia, igualmente está alineado y aporta al cumplimiento de la misión, visión y demás componentes del direccionamiento estratégico de la Agencia APP, los cuales se determinan en el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan de Vacantes, para los empleos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, es entre otros el siguiente:

NORMA	TÍTULO O NOMBRE	ARTÍCULO
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan 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".
<b>Decreto Ley 775 de 2005</b>	Por el cual se establece el Sistema específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.	Integral
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

		por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Función Pública.	Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del Talento Humano. Orientadas al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de 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".
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del sector de la Función Pública.	Integral.
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, al Plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3) Plan Anual de Vacantes.



## 5. Definiciones

### 5.1 Empleo Público

Se entiende por empleo 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 2º del Decreto 785 de 2005)

### 5.2 Nombramiento Provisional

Es el que se realiza para proveer, de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 9º, numeral 9.3 del Decreto 775 de 2005)

### 5.3 Nombramiento Ordinario

Para los cargos de libre nombramiento y remoción, los cuales serán provistos previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo. (Artículo 9º, numeral 9.2 Decreto 775 de 2005).

### 5.4 Encargo

Se encuentra contenido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera administrativa tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

### 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.** Comprende los empleos en los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

**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 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.

## **5.6 Provisión**

Se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

## **5.7 Vacantes definitivas**

Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## **5.8 Vacantes temporales**

Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

## **5.9 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 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).

## **6. Responsabilidades**

La Dirección Técnica u Operativa de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, será la responsable de elaborar y publicar en la página web el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias definitivas en la planta de personal.

## **7. Metodología de provisión**

El Plan Anual de Vacantes se elaborará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte 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 profesional de apoyo a la gestión del Talento Humano, elaborará el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y actualizará el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

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

- **Vacantes definitivas:** son aquellas que no cuentan 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.
- **Vacantes temporales:** son aquellas sobre las cuales 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 tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, en período de prueba, etc (artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017).

Los cargos vacantes de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas - APP podrán ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7º del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1º 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 los términos de la Ley 387 de 1997 una vez impartida la orden de 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.
- Con la persona que haga parte del Banco de Lista de Elegibles, de acuerdo con el reglamento que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil.



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión de empleo, deberá realizarse proceso 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 algunas causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 42 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 nombramiento 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.

El procedimiento que deberá seguirse cuando se presente una vacante es el siguiente:

1. Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administra el profesional de apoyo a la gestión del talento humano.
2. Desde la Dirección Técnica u Operativa 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.
3. El Director General siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Subdirector de la dependencia, donde se encuentra la vacante y el Director Técnico u Operativo, el estudio de las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
4. Desde la Dirección Técnica u Operativa se procederá a revisar el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el desempeño del cargo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para presentarlo al Director General.



## 7.2 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre nombramiento y remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

**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. De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

**Reubicación:** De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 648 de 2017 la 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. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.



## 8. Generalidades de la planta de personal

La Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas APP cuenta con una Planta Global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por ocho (8) cargos, de los cuales cinco (5) son de libre nombramiento y remoción y tres (3) de carrera administrativa, a continuación se describe la Planta de Personal de la entidad:

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No. De cargos</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
Director General	050	04	1
Director Técnico u Operativo	009	01	1
Subdirector	070	02	3
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
Profesional especializado	222	03	3
<b>TOTAL</b>			<b>8</b>

### 8.1 Distribución de los empleos por nivel

<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD DE CARGOS</b>	<b>% PARTICIPACIÓN</b>
DIRECTIVO	5	62,5
PROFESIONAL	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>



## 8.2 Situación administrativa de vacantes de la planta de personal

ESTADO PLANTA GLOBAL (Corte 15 de enero de 2023)					
NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO EN FUNCIONES	PROVISIONALES	VACANTE	TOTAL
<b>Directivo</b>	4	1	0	0	5
<b>Profesional</b>	2	0	1	0	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>



## 9. Reporte de empleos provistos y vacantes a 15 de enero de 2024

En la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, al 15 de enero se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

<b>NIVEL</b>	<b>No. de empleos provistos</b>	<b>No. de empleos vacantes</b>
Directivo	4	1
Profesional	2	1
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

La Dirección Técnica u Operativa, analizará las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar el normal funcionamiento de alguna subdirección.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta de la Agencia APP, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 15 de enero de 2023.

<b>DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS PLANTA GLOBAL</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>TIPO DE NOMBRAMIENTO</b>	<b>NÚMERO DE SERVIDORES</b>
Directivo	Ordinario	4
	Encargo en funciones	1
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>
Profesional	Carrera Administrativa	2
	Provisionalidad	1
	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

## 10. Conclusiones

Con este plan se puede concluir que al 15 de enero de 2024, de un total de tres (3) empleos de carrera administrativa, uno (1) se encuentra en vacancia temporal y de cinco (5) empleos de Libre Nombramiento y Remoción, uno (1) se encuentra en vacancia definitiva.

El cargo Profesional Especializado de la Subdirección de gestión Inmobiliaria, se encuentra en vacancia temporal, debido a que su titular se encuentra en comisión de servicios,



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

desempeñando un empleo de libre nombramiento y remoción en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se realizó nombramiento en provisionalidad el 1 de noviembre de 2023 hasta que su titular regrese.

El cargo de Director Técnico u Operativo, se encuentra en vacancia definitiva, debido a que su titular presentó renuncia para desempeñar otro cargo directivo dentro de la entidad. En vista de la vacancia temporal se realizó la provisión mediante encargo en funciones, según Resolución No. 110 del 19 de septiembre de 2023, por tres (3) meses prorrogables tres (3) meses más, es decir hasta el 18 de marzo, fecha en la cual debe proveerse definitivamente

El presente plan se elabora según las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se actualiza permanentemente para que la Agencia APP tenga información actualizada y confiable que permita conocer las vacantes que se van presentando, para gestionar su provisión a tiempo y que no se afecte el servicio.

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
<b>Nombre:</b> Lina María Martínez Giraldo <b>Cargo:</b> Contratista/Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano	<b>Nombre:</b> Marcio Esteban Álvarez Puerta <b>Cargo:</b> Contratista/Profesional apoyo Control Interno	<b>Nombre:</b> Nathalia Gallego Mejía <b>Cargo:</b> Directora Técnica u Operativa (E)