



Alcaldía de Medellín
ISVIMED
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: PL-GH-05

VERSIÓN: 04

FECHA: 23/01/2024

PÁGINA: 1 de 17



Alcaldía de Medellín **ISVIMED**

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA AÑO: 2024

Enero de 2024

PL-GH-05

| Elaborado por | Revisado Por | Aprobado Por |
|--|--|--|
| Eliana María Rojas Hoyos Profesional Universitaria | Esteban Ramírez Villa Subdirector Administrativo y Financiero Carolina Martínez Cano Líder del MIPG y de los Sistemas de Gestión. | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES
5. MARCO NORMATIVO
6. DESARROLLO
 - 6.1 PLANTA GLOBAL
 - 6.2 EJECUCIÓN 2024
 - 6.3 CONCURSO DE MÉRITOS
 - 6.4 ACTIVIDADES DEL PLAN
 - 6.5 CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS
 - 6.6 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES.
 - 6.7 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL
7. INDICADORES

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 3 de 17 |

1. INTRODUCCION

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, determinó:

“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los 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 empleo 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”

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos proyecta, define y ejecuta acciones dirigidas a racionalizar el manejo del talento humano con que cuenta el Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED y

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 4 de 17 |

promueve el desarrollo de los servidores en armonía con las necesidades en el cumplimiento de la misión institucional de conformidad con los lineamientos del gobierno nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo estratégico al cual le apunta el plan:

El presente plan se articula con la plataforma estratégica de la entidad a través del aporte que éste hace al cumplimiento del siguiente objetivo estratégico:

- Fortalecer el desarrollo del Talento Humano mediante la gestión del conocimiento y el bienestar.

2. 2 Objetivos del Plan:

Definir y ejecutar acciones de planeación dirigidas a racionalizar el manejo del talento humano con que cuenta el Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín- ISVIMED y promover el desarrollo de los servidores para el cumplimiento de la misión institucional de conformidad con los lineamientos del gobierno nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica.

3. ALCANCE:

Inicia con la disponibilidad de recursos que permiten costear el funcionamiento de la planta de personal y finaliza con la provisión de empleos con la normatividad vigente.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 5 de 17 |

4. DEFINICIONES:

- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa, provisional, o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).
- **Evaluación del Desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **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:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo



de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
(Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

- **Período de Prueba:** Tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).
- **Procedimiento para la Evaluación del Desempeño:** Documento que contiene lineamientos, parámetros instrumentos actores tiempos población objetivo para la evaluación del desempeño aplicable a los empleados de la entidad de acuerdo con características propias institucionales y de conformidad con los parámetros básicos establecidos por la CNSC.
- **Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 7 de 17 |

5. MARCO NORMATIVO:

- Circulares 11 de octubre 05 de 2020 "Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa".
- Ley 1960 de 2019, junio 27. "Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 815 de mayo 8 de 2018 "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".
- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 051 de 2017 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, "Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se Deroga el Decreto 1737 de 2009".
- Decreto 1083 de 2015, mayo 26. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
- Acuerdo CNSC 20191000008736 "Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso".

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 8 de 17 |

- Ley 909 de 2004 septiembre 23 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

6. DESARROLLO

6.1. Planta de Personal.

La Planta de empleos del ISVIMED se encuentra definida en la Resolución 1230 del 22 de diciembre de 2016 y a 31 de diciembre de 2023, se registran 50 cargos distribuidos así:

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Libre nombramiento y remoción | 12 |
| Provisionalidad | 37 |
| Período | 1 |

Es importante indicar que la Planta de Personal por denominación del Empleo se encuentra conformada así:

| Número de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
|-------------------|---|--------|-------|------------|
| 1 | Director | 050 | 04 | LNR |
| 1 | Jefe de Oficina de Control Interno | 006 | 02 | Período |
| 1 | Subdirector Administrativo y Financiero | 068 | 02 | LNR |
| 4 | Subdirector | 070 | 02 | LNR |
| 5 | Asesor | 105 | 01 | LNR |

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 9 de 17 |

| Número de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
|-------------------|------------------------------------|--------|-------|-------------|
| 1 | Tesorero General | 201 | 04 | Provisional |
| 11 | Profesional Especializado | 222 | 04 | Provisional |
| 15 | Profesional Universitario | 219 | 02 | Provisional |
| 5 | Técnico Administrativo | 367 | 02 | Provisional |
| 5 | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | Provisional |
| 1 | Conductor | 480 | 02 | Provisional |
| 50 | Total Empleos Planta Global | | | |

Fuente: Resolución 510 de 2022 y Resolución 534 de 2022

A continuación, se ilustran los empleos identificados por nivel Jerárquico con corte a diciembre 31 de 2023:

| Empleo | Total de Plazas |
|-------------------------------|-----------------|
| Directivo | 7 |
| Asesor | 5 |
| Profesional Especializado | 12 |
| Profesional Universitario | 15 |
| Técnico Administrativo | 5 |
| Asistencial | 6 |
| Total Empleos Vacantes | 50 |

Fuente: Gestión del Talento Humano/Nomina/plantadepersonal

6.2 Ejecuciones 2023

A continuación, se relacionan las ejecuciones adelantadas por el área de Talento Humano frente a la previsión de recursos humanos:

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 10 de 17 |

- De los servidores activos de Libre nombramiento y remoción en el 2023, presentaron renuncia a los empleos 13 personas en su totalidad de libre nombramiento y remoción, lo que evidencia una movilidad de retiro del 26% en los empleos de la planta global.

| DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL | NOMBRE DEL FUNCIONARIO | NUMERO DE DOCUMENTO | FECHA DE INICIO | FECHA FINAL | MOTIVO DE LA TERMINACIÓN |
|--|-----------|-----------------------------------|---------------------|-----------------|-------------|--------------------------|
| Asesor | Directivo | FREDY WILSON RODRIGUEZ AGUDELO | 70288587 | 18/05/2022 | 24/01/2023 | RENUNCIA |
| Asesor | Directivo | CATALINA MARIA SALDARRIAGA PUERTA | 43615250 | 01/09/2022 | 16/06/2023 | RENUNCIA |
| Asesor | Directivo | LILIANA MILENA SILVA RAMIREZ | 44002742 | 04/03/2021 | 01/09/2023 | RENUNCIA |
| Subdirector Administrativa y Financiera | Directivo | LUCAS FERNANDO AREIZA RUA | 1128464807 | 19/10/2022 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Subdirector Planeación | Directivo | JOHN MARIO SALDARRIAGA GALLEGO | 71378030 | 02/02/2022 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Subdirectora Jurídica | Directivo | MARY ISABEL YEPES CANO | 39453875 | 06/04/2022 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Subdirector Dotación de Vivienda y Hábitat | Directivo | JAVIER ALONSO VALDES BARCHA | 98542417 | 14/01/2020 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Subdirectora Poblacional | Directivo | CLAUDIA CECILIA OSSA VELASQUEZ | 43500938 | 17/11/2022 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Asesor | Directivo | JORGE ELIECER GONZALEZ MEJIA | 71226171 | 10/07/2023 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Asesor | Directivo | JOSE FERNANDO VIEIRA PEREZ | 10004495 | 13/02/2023 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Asesor | Directivo | MARIA EUGENIA QUINTERO MARTINEZ | 21659349 | 13/10/2022 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Asesor | Directivo | LUCAS DAVID ACEVEDO MUÑOZ | 1020457029 | 21/04/2021 | 30/12/2023 | RENUNCIA |
| Director General | Directivo | VILMER RENE HOYOS HOYOS | 3400279 | 09/11/2021 | 30/12/2023 | RENUNCIA |

- Durante la vigencia 2023 se realizó proceso de encargo para 7 empleos Directivos.

| N° Resol. | Año | Fecha | Objeto |
|-----------|------|------------|--|
| 317 | 2023 | 10/04/2023 | "POR LA CUAL SE CONCEDE UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD Y SE EFECTUA UN ENCARGO DE SUBDIRECTORA POBLACIONAL CON CODIGO (070), GRADO (02), A LA SUBDIRECTORA JURIDICA CODIGO (070), GRADO (02) MARY ISABEL YEPES CANO, IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO 39.453.875" |

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 11 de 17 |

| N° Resol. | Año | Fecha | Objeto |
|-----------|------|------------|---|
| 359 | 2023 | 24/04/2023 | POR LA CUAL SE EFECTUA UN ENCARGO DE SUBDIRECTOR JURIDICO CON CODIGO (070), GRADO (02), AL ASESOR CODIGO (105), GRADO (01), LUCAS DAVID ACEVEDO MUNOZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA 1.020.457.029 |
| 391 | 2023 | 3/05/2023 | "POR LA CUAL SE CONCEDE UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD AL FUNCIONARIO JOHN MARIO SALDARRIAGA GALLEGO IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA 71.378.030 Y SE EFECTUA UN ENCARGO DE SUBDIRECTORA DE PLANEACION CON CODIGO (070), GRADO (02), A LA ASESORA CODIGO (105), GRADO (01), MARIA EUGENIA QUINTERO MARTINEZ IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANIA 21.659.349" |
| 451 | 2023 | 15/05/2023 | "POR LA CUAL SE CONCEDEN UNA LICENCIA POR LUTO A MARY ISABEL YEPES CANO IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO 39.453.875 Y SE EFECTUA UN ENCARGO DE SUBDIRECTOR JURIDICO CON CODIGO (070), GRADO (02), AL ASESOR CODIGO (105), GRADO (01), LUCAS DAVID ACEVEDO MUÑOZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA 1.020.457.029" |
| 545 | 2023 | 14/06/2023 | "POR LA CUAL SE EFECTÚA UN ENCARGO DE SUBDIRECTOR DE DOTACIÓN DE VIVIENDA Y HABITAT CON CODIGO (070), GRADO (02), AL ASESOR CODIGO (105), GRADO (01), AL FUNCIONARIO JOSE FERNANDO VIERIA PEREZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA 10.004.495" |
| 801 | 2023 | 19/09/2023 | "POR LA CUAL SE EFECTUA UN ENCARGO DE SUBDIRECTOR JURIDICO (070), GRADO (02), A LUCAS DAVID ACEVEDO MUÑOZ, ASESOR, CODIGO (105), GRADO (01), IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA 1020457029" |
| 913 | 2023 | 31/10/2023 | "POR LA CUAL SE AFECTUA UN ENCARGO DE SUBDIRECTOR DE DOTACION DE VIVIENDA Y HABITAT CON CODIGO (070), GRADO (02), AL ASESOR DODIGO (105), GRADO (01), AL FUNCIONARIO JOSE FERNANDO VIEIRA PEREZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA 10004495" |

Al cierre de la vigencia no se cuenta con servidores posesionados en modalidad de encargo, para el año 2023 no se realizaron nombramientos en provisionalidad para la provisión de las vacantes.

6.3 Concurso de Méritos

La entidad realizó en el 2019 el reporte de la Oferta Pública de Empleos (OPEC) y ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y en el mes de abril de 2022 se recibe por parte de la CNSC el oficio referente etapa de planeación proceso de selección Antioquia III. Como respuesta a este oficio se realiza por parte de la entidad una petición solicitando ampliación de plazo para la actualización del manual de funciones y competencias laborales e información sobre las implicaciones del proceso.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 12 de 17 |

A lo anterior se recibe respuesta por parte de la CNSC en el mes de junio de 2022, indicando que los procesos de reestructuración de la planta de personal y actualización de los Manuales de Funciones y Competencias laborales, **NO** son incompatibles con los procesos de selección adelantados por ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior, mediante Acuerdo 01 de 2022, el Consejo Directivo del ISVIMED facultó al director del Isvimed, para que modifique y establezca el Manual de Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, de acuerdo a los estudios técnicos realizados por parte de la Universidad de Antioquia para tal fin y de conformidad con las normas que reglamentan el empleo público y la carrera administrativa.

En consecuencia, se expiden las siguientes resoluciones:

- Resolución 510 del 17 de agosto de 2022 *"Por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED-*",
- Resolución 533 del 29 de agosto de 2022 *"Por la cual se ajusta la estructura organica del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín –ISVIMED y se establecen las funciones generales de sus dependencias"*
- Resolución 534 del 29 de agosto de *"Por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de libre nombramiento y remoción y de periodo de la Planta de Personal del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín -ISVIMED-*",

Para diciembre de 2022 ya se efectuó el pago correspondiente al Proceso de Selección para proveer los empleos vacantes de su planta de personal de acuerdo a Resolución 17116 de la CNSC, adicional como resultado de la mesa de trabajo

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 13 de 17 |

entre ISVIMED y la CNSC se realizó revisión de la OPEC y migración de la misma al proceso de selección Antioquia III.

El 22 de diciembre de 2023 se recibe por parte de la CNSC acuerdo N° 159 para adelantar el proceso de selección Antioquia III, el cual es debidamente firmado y remitido a la Comisión Nacional del Servicio Civil el día 27 de diciembre de 2023.

Como se ha mencionado, el Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín, se rige por lo establecido en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, lo que justifica desarrollar todos sus procesos y procedimientos según estas disposiciones normativas. Es de resaltar la importancia de la Evaluación del Desempeño que requiere gestionar el cumplimiento de evaluaciones anuales, evaluaciones en período de prueba y consolidar los resultados permitiendo la toma de decisiones en cuanto a encargos, incentivos u otros.

6.4 Actividades del Plan

| Actividad | Responsable | Fecha de Ejecución | Entidad para el reporte | Plataforma para reporte |
|---|--|--------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Continuar con el desarrollo del proceso ante la CNSC para la realización del concurso de méritos Antioquia III para la provisión de las vacantes definitivas de la entidad. | Profesional Universitaria (talento humano) | 2024 | Comisión Nacional del Servicio Civil | SIMO |
| Realizar el cierre del período de evaluación 2023-2024 y consolidar resultados de la Evaluación del Desempeño de los empleados provisionales y así determinar la posible población de encargos. | Profesional Universitario (Talento humano) | 2024 | NA | SIFI/SMO |

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 14 de 17 |

| Actividad | Responsable | Fecha de Ejecución | Entidad para el reporte | Plataforma para reporte |
|---|--|--------------------|-------------------------|-------------------------|
| Llevar a cabo el proceso de encargos para la provisión de las vacantes definitivas o temporales, según necesidades del servicio de conformidad con la normatividad vigente. | Profesional Universitario (Talento humano) | 2024 | NA | SIFI/RESOLUCIONES |
| Efectuar nombramientos provisionales en vacancias definitivas o temporales previo cumplimiento de los requisitos de ley. | Profesional Universitario (Talento humano) | 2024 | NA | SIFI/RESOLUCIONES |

Las evidencias de la gestión que se deriva de las actividades asociadas en la tabla anterior reposan en el proceso de Talento humano, a disposición de cualquier parte interesada.

6.5 Cálculo de empleados necesarios

Mediante contrato Interadministrativo N° 304 de 2020, suscrito con la Universidad de Antioquia, se realizó el estudio técnico de Rediseño Institucional que tuvo por objeto: *“Elaborar el estudio técnico de rediseño institucional del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - Isvimed, de conformidad con las normas vigentes sobre empleo público y las particularidades propias del sector, contando para este proceso con la participación activa de las instancias internas, así como las nuevas metas de cobertura asignadas al instituto”*.

Este contrato entrego como productos definitivos:

- Propuesta de Estructura Orgánica

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 15 de 17 |

- Propuesta de Planta de Personal
- Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales
- Manual de Valoración de Empleos y Escala Salarial

En relación a la propuesta de la Universidad de Antioquia, se adopta parcialmente el estudio técnico a través de la Resolución N° 533 de 2022 “ Por la cual se ajusta la Estructura Orgánica del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED y se establecen las funciones generales de su dependencia.

A continuación se relacionan los cambios realizados:

Atención al Ciudadano a Subdirección Jurídica

- Se incluyó en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Subdirección Jurídica, lo correspondiente al proceso de gestión de Atención al Ciudadano de conformidad en lo establecido en el estudio técnico de la Universidad de Antioquia realizado en el 2020, insumo fundamental para justificar dicha modificación.
- Disposiciones de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica y por el Archivo General de la Nación en cuanto a la administración de PQRSD.

Jefe oficina de Comunicaciones a Asesor

- Al pasar el proceso misional de Atención al Ciudadano a la Subdirección Jurídica, establece tal estudio que el empleo de la Jefatura de Comunicaciones pasaría al empleo de Asesor de Dirección.
- Las actividades de este proceso se encuentran asociadas sólo a la estrategia comunicacional y Rendición de Cuentas, sin embargo, al tratarse de un proceso transversal debe apoyar la gestión en todas las funciones clave de la entidad y sus controles deben garantizar los propósitos

especificados en las dimensiones 3, 5, 6 y 7 del MIPG, por lo que se requiere un ajuste, con el fin de contar con los elementos necesarios para su óptimo desempeño.

- Se propone como un proceso estratégico que incorpore gestión de la información y la comunicación y que incluya: Comunicaciones (interna, corporativa e informativa), Transparencia, acceso a la información pública, servicio al ciudadano, trámites y procedimientos administrativos, Rendición de Cuentas y gestión de canales de comunicación (en torno a la comunicación).

Organigrama Actualizado:



Fuente: Resolución N° 533 de 2022

6.6 Identificación de las formas de cubrir las necesidades.

En la entidad las necesidades de los empleos se pueden cubrir bajo tres aspectos:

- Provisión transitoria mediante la figura de Encargo.
- Nombramiento mediante la figura de Provisionalidad.
- Movimientos de personal por necesidades del servicio.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p> | <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> | CÓDIGO: PL-GH-05 |
| | | VERSIÓN: 04 |
| | | FECHA: 23/01/2024 |
| | | PÁGINA: 17 de 17 |

6.7 Financiación de la planta de personal

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos de la entidad (Nomina, prestaciones sociales y seguridad social), para la vigencia 2024 se asignaron recursos económicos por valor de \$ 10.660.725.521.00, correspondiente al presupuesto de ingresos y gastos aprobados con el Decreto Distrital 1130 de 20 de Diciembre de 2023, acto administrativo mediante el cual se liquidó el presupuesto general del municipio de Medellín para la vigencia fiscal 2024 y Resolución ISVIMED N° 1091 de Diciembre 27 de 2023.

7. INDICADORES

La entidad cuenta con un Indicador que permiten medir el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos:

- **Cumplimiento en la cobertura de provisión de recursos humanos**

Objetivo del Indicador: Garantizar la cobertura con relación a la provisión de recursos humanos dentro del instituto

Formula del Indicador:

$$= \frac{\text{N° de medidas de coberturas internas o externas ejecutadas}}{\text{N° de medidas de coberturas propuestas}} * 100$$

Meta: 90%

Medición: Trimestral