



Alcaldía de Medellín  
**ISVIMED**

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

## PLAN ANUAL DE VACANTES

CÓDIGO: PL-GH-04

VERSIÓN: 04

FECHA: 23/01/2024

PÁGINA: 1 de 15



# Alcaldía de Medellín **ISVIMED**

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

## PLAN DE ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA AÑO: 2024

Enero de 2024

PL-GH-04

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



## **TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES
5. MARCO NORMATIVO
6. DESARROLLO
  - 6.1 PLAN DE PERSONAL
  - 6.2 ACTIVIDADES DEL PLAN
7. INDICADOR
8. ANEXOS

## 1. INTRODUCCION

La Ley 909 de 2004 establece como una de las funciones específicas de las unidades de personal, la elaboración del Plan Anual de Vacantes, el cual se debe remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas (*Literal b, artículo 15*).

Este plan se relaciona con el Plan de previsión de Recurso Humano y para efectos de este documento se hablará de vacantes que tengan el carácter de definitivas en empleos de carrera administrativa.

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:

<b>Libre nombramiento y remoción</b>	<b>12</b>
<b>Provisionalidad</b>	<b>37</b>
<b>Período</b>	<b>1</b>

A la fecha de elaboración de este plan se presentan dos (2) vacantes definitivas en los cargos provisionales, una de profesional especializado y una de profesional universitario, y dos (2) asesores en los empleos de libre nombramiento y remoción.

El empleo de período de Jefe de Control Interno termina su período institucional en Diciembre de 2025.

Para la designación del Jefe de esta dependencia se tendrán en cuenta los lineamientos generales definidos en la Circular 001 de 2021 de Consejo asesor del gobierno nacional en materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial.

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.

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 se efectuó el pago correspondiente 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 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.

Para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2023, es preciso considerar que mediante el Decreto 051 de 2018, se estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivamente en el sistema adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante:

*"...ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:*



*ARTÍCULO 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.*

*Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.*

*Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.*

*En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.*

*Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a*

*concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP."*

*Para efectos del Plan Anual de Vacantes, es necesario tener en cuenta lo contemplado por el Decreto 2365 de 2019 "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 - Reglamentario Único del Sector de Función Pública". En lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público, que a su vez cita la Ley 1622 de 2013, modificada por la Ley 1885 de 2018.*

*Que para el cumplimiento de lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 las entidades públicas deberán adecuar sus Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años, graduados y que no acrediten experiencia o para determinar las equivalencias que correspondan, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.*

## **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.

 <p>Alcaldía de Medellín <b>ISVIMED</b> Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<h2>PLAN ANUAL DE VACANTES</h2>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 15

## 2. 2 Objetivos del Plan:

Estructurar y actualizar la información de los cargos provisionales identificados en vacancia definitiva, así como de los cargos de libre nombramiento y remoción con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015).

### **ALCANCE:**

Inicia con la verificación e identificación de las vacantes en la planta global y finaliza con la provisión de vacantes.

## 3. DEFINICIONES:

- **Planta Global:** Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.
- **Provisión:** Son las distintas formas de ocupar un cargo de planta.
- **Vacante:** Cargo existente en la planta no provisto.
- **Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos:
  - Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior,
  - Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico,
  - Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera.

---

<sup>1</sup> Artículo N° 15, Literal b), Ley 909 de 2004.-Corresponde a las unidades de personal de las entidades elaborar el Plan Anual 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.





- **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

#### **4. MARCO NORMATIVO:**

- Ley 1960 de 2019.
- Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC: provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo.
- Decreto 2365 de 2019 Por el cual se adiciona el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública.
- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 DEL 06-09-2019 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.
- Circular No. 2019100000157. Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrados)
- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.



- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017: 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.
- Circular 5 de 2016 de la CNSC: Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Circular 001 de 2021 de Consejo asesor del gobierno nacional en materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial.

 <p>Alcaldía de Medellín <b>ISVIMED</b> Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 11 de 15

## 5. DESARROLLO

### 6.1 Planta de Personal.

El Acuerdo Interno N 013 del 16 de mayo de 2013, expedido por el Consejo Directivo “Por la cual se modifica el Acuerdo 12 de 2012 y se modifica la planta de cargos del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED”, adopta la planta global para el Instituto.

Con relación al carácter global de la planta de personal, el literal b) del Artículo 5 de la Ley 909 de 2004, establece:

“Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así, ... En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial: Presidente, Director o Gerente”.

Complementado con el literal c) del mismo Artículo, que establece: “c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado”. De conformidad con lo anterior, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la planta global del ISVIMED solo pueden estar asignados a la Dirección.

Al respecto, la Función Pública ha definido claramente el alcance de la planta global indicando: “La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad”.

***De acuerdo a lo anterior, la planta de personal del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín -ISVIMED- es una planta global.***

La planta global de personal consolidada por denominación del empleo se puede observar en la siguiente tabla:

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
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

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-04
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 13 de 15

1	Conductor	480	02	Provisional
<b>50</b>	<b>Total Empleos Planta Global</b>			

Fuente: Resolución 510 de 2022 y Resolución 534 de 2022

De conformidad con lo anterior, la planta global de empleos del Instituto está integrada por 50 cargos para empleo público.

En la siguiente tabla se muestra la planta de empleos por nivel jerárquico, de acuerdo a la clasificación del Artículo 3 del Decreto-Ley 785 de 2005: “Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”:

Empleo	Total de Plazas	Porcentaje
Directivo	<b>7</b>	<b>14%</b>
Asesor	<b>5</b>	<b>10%</b>
Profesional Especializado	<b>12</b>	<b>24%</b>
Profesional Universitario	<b>15</b>	<b>30%</b>
Técnico Administrativo	<b>5</b>	<b>10%</b>
Asistencial	<b>6</b>	<b>12%</b>
<b>Total Empleos Vacantes</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gestión del Talento Humano/Nomina/planta de personal

El mayor porcentaje de la planta de personal está representada en empleos del nivel Profesional, seguido de los niveles Directivo, Asistencial, Asesor y Técnico.

La planta de empleos del Instituto, y de conformidad con la naturaleza jurídica estos, se clasifican en la siguiente tabla:

Naturaleza Jurídica de los empleos	Total Empleos
Libre Nombramiento y Remoción (LNR)	<b>12</b>

<b>Naturaleza Jurídica de los empleos</b>	<b>Total Empleos</b>
Periodo	<b>1</b>
Carrera Administrativa (Provisionalidad)	<b>37</b>
<b>Total Empleos</b>	<b>50</b>

Fuente: Gestión del Talento Humano/Nomina/plantadepersonal

Es pertinente indicar que la provisión de los cargos se realizará de acuerdo con la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, teniendo en cuenta las medidas de ingreso ascenso, capacitación y formación, que se describen en el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la entidad.

## 6.2 Actividades del Plan.

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha de Ejecución</b>	<b>Entidad para el reporte</b>	<b>Plataforma para reporte</b>
Realizar el proceso de encargos y nombramientos provisionales que permitan el adecuado funcionamiento del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED.	Profesional Universitaria (talento humano)	2024	NA	NA
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

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. INDICADORES

La entidad cuenta con dos Indicadores que permiten medir el cumplimiento del Plan anual de vacantes ellos son:

- **Cumplimiento a la cobertura de vacantes definitivas**

**Objetivo:** Cubrir las vacantes definitivas que presenta el instituto.

### Formula del Indicador

$$= \frac{\text{N}^\circ \text{ de vacantes cubiertas}}{\text{N}^\circ \text{ de vacantes definitivas}} * 100$$

**Meta Anual:** 80%

**Medición:** Semestral

- **Elaboración del Plan Anual de vacantes**

**Objetivo:** Cubrir las vacantes definitivas disponibles en el ISVIMED.

### Formula del Indicador

Plan definido

**Meta Anual:** 100%

**Medición:** Mensual