

Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN DE VACANCIA

Vigencia 2026

Empresa para la seguridad y soluciones urbanas -ESU-
Subgerencia Administrativa y Financiera
Unidad de Gestión Humana

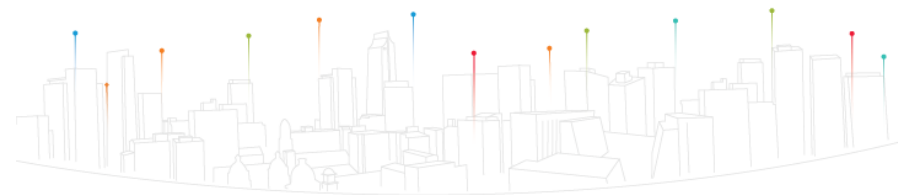
ALCALDÍA DE MEDELLÍN

DISTRITO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

2026

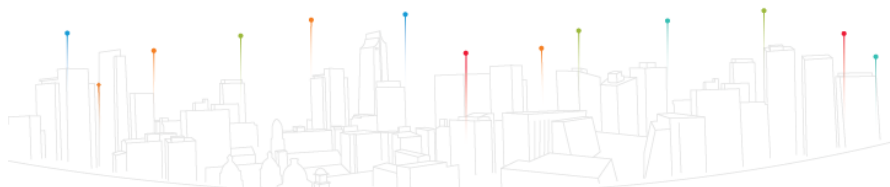
Carrera 48 # 20 - 114, Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5. Medellín - Colombia
Teléfono: (604) 444 34 48 - info@esu.com.co - www.esu.com.co





Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. Objetivo general	5
2. Marco Normativo	5
3. Definiciones Clave	5
4. Diagnóstico de la Planta de Personal – ESU	7
5. Pronóstico de Vacancias – Vigencia 2026	9
6. Criterios de Priorización para la Provisión de Cargos	9
7. Estrategias de Provisión de Cargos (2026)	9
7.1. Recursos requeridos	9
7.2. Estrategias	10
7.2.1. Provisión definitiva	10
7.2.2. Gestión de talento humano en riesgo pensional	10
7.3 Cronograma General 2026	10
7.4 Indicadores de seguimiento y control	11
8. Criterios de Publicación – Principio de Publicidad	11
9. Articulación	11
10. Seguimiento al plan anual de vacancia	11
11. Responsables	12
Bibliografía	13



Índice de Tablas

Tabla 1 Marco Normativo 5

Tabla 2 Causales vacancia definitiva..... 6

Tabla 3 Causales de vacancia temporal 7

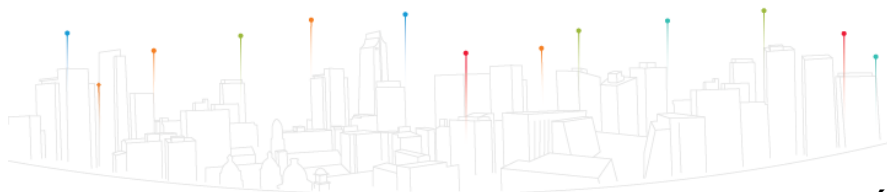
Tabla 4 Distribución planta de persona ESU 8

Tabla 5 Contratos de prestación de servicios..... 8

Tabla 6 Cronograma PAV 2026 10

Tabla 7 Indicadores de seguimiento y control 11





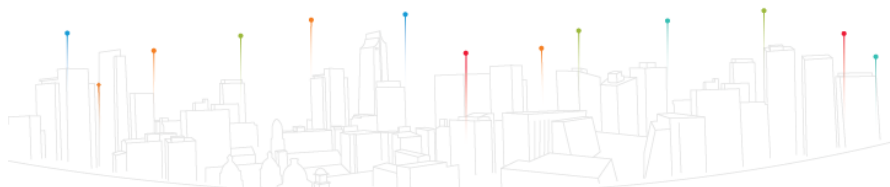
INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Vacancia de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU, correspondiente a la vigencia 2026, constituye un instrumento técnico de planeación del Talento Humano orientado a garantizar la continuidad operativa, la eficiencia administrativa y la adecuada provisión de los empleos que conforman la planta de personal. Este plan se elabora en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Decreto 612 de 2018, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004, así como los principios constitucionales de la función administrativa establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política.

Como Empresa Industrial y Comercial del Estado, la ESU cuenta con un régimen especial de administración del talento humano que le permite desarrollar procesos de selección por mérito propios, ajustados a la naturaleza jurídica, misional y operativa de la entidad. En este contexto, el Plan de Vacancia se convierte en una herramienta estratégica que permite anticipar necesidades de personal, identificar riesgos asociados a la falta de recurso humano, planear procesos de provisión y establecer criterios de priorización coherentes con la misión institucional, el portafolio de servicios y los proyectos estratégicos.

El documento integra el diagnóstico actualizado de la planta de personal, el pronóstico de vacancias para el período analizado, las estrategias de provisión de cargos definitivos y temporales, los criterios de priorización, los recursos requeridos, el cronograma de ejecución y los indicadores de seguimiento. Igualmente, incorpora los lineamientos de publicidad y transparencia que garantizan la trazabilidad de los procesos y el acceso a la información por parte de la ciudadanía.

La implementación de este plan fortalece la gestión del talento humano, contribuye al cumplimiento del Plan de Acción Institucional y promueve la prestación eficiente, transparente y continua de los servicios a cargo de la ESU.



1. Objetivo general

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la ESU, con el propósito de planificar la provisión de cargos para la vigencia establecida en este documento.

2. Marco Normativo

Norma	Contenido relevante
Decreto 1083 de 2015	Compila reglas sobre empleo público, planta de personal, provisión de empleos, situaciones administrativas y gestión de talento humano en entidades públicas.
Decreto 612 de 2018	Ordena integrar los planes institucionales (incluido el Plan de Vacantes) al Plan de Acción y publicarlos antes del 31 de enero.
Ley 909 de 2004	Regula organización del empleo público, provisión de cargos y requisitos mínimos.
Decreto 1499 de 2017	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Manual Operativo MIPG – Versión 6 (2024)	Define lineamientos para planeación, gestión del talento humano, control interno, integridad, información y seguimiento.
Constitución Política – Art. 209	Principios de la función administrativa: eficacia, eficiencia, publicidad, transparencia y responsabilidad.
Ley 1474 de 2011	Ordena la publicación del Plan de Acción y estrategias anticorrupción.
Decreto 1122/2024	Programa de transparencia y ética pública
Sentencias y conceptos del Consejo de Estado	Delimitan régimen de provisión en EICE, límites para provisionales y parámetros de mérito y transparencia.

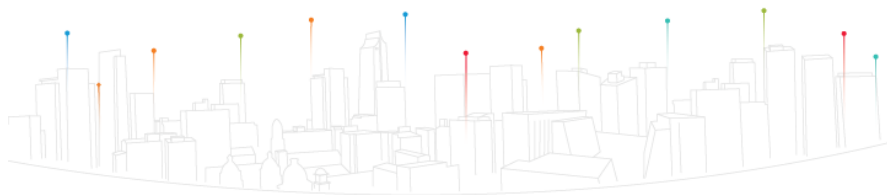
Tabla 1 Marco Normativo

3. Definiciones Clave

Empleo: 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 estratégicos, planes de desarrollo y los fines del estado.

Traslado: Se presenta traslado cuando un cargo vacante es provisto con un servidor que desempeña funciones afines o pertenecientes a la misma categoría, con el fin de suplir dicha vacante. Asimismo, se considera traslado el cambio de Grado dentro de una misma categoría cuando este se realiza conforme a los niveles y grados establecidos en la entidad. Estas situaciones pueden originarse por necesidades del servicio, el cumplimiento de metas institucionales o porque las vacantes disponibles permiten el desarrollo y crecimiento profesional de los funcionarios.





Vacancia definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de libre nombramiento y remoción en los niveles directivos y con derechos contractuales para el resto la planta. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo del servicio es retirado por cualquier de las causales establecidas en artículo 41 de la ley 909/2004, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del decreto 1083/2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

Causales vacancia definitiva	Aplicabilidad ESU	
	Si aplica	No aplica
Por renuncia regularmente aceptada.	X	
Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.	X	
Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.		X
Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.		X
Por destitución, como consecuencia de procesos disciplinarios	X	
Por revocatoria del nombramiento	X	
Por invalidez absoluta	X	
Por esta gozando de pensión	X	
Por traslado	X	
Por edad de retiro forzoso	X	
Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente	X	
Por declaratoria de abandono del empleo	X	
Por muerte	X	
Por terminación del periodo para le cual fue nombrado.	X	
Y las demás que determine la constitución política y las leyes.	X	

Tabla 2 Causales vacancia definitiva

Vacancia temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea mediante nombramientos de carácter ordinario o por vinculación directa). El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

Causales vacancia temporal	Aplicabilidad ESU	
	Si aplica	No aplica
Vacaciones.	X	
Licencia.	X	
Permiso remunerado.	X	

Comisión, salvo en la de servicios al interior		X
Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.		X
Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.		X
Período de prueba en otro empleo de carrera.		X

Tabla 3 Causales de vacancia temporal

Plan de Vacancia / Plan Anual de Vacantes: Instrumento técnico que identifica las vacantes, prioriza su provisión, define recursos, estrategias, cronograma e indicadores de seguimiento.

Provisión de cargos: Conjunto de acciones mediante las cuales la entidad cubre vacantes definitivas o temporales a través de:

- Procesos de selección
- Encargos
- Convocatorias internas y externas

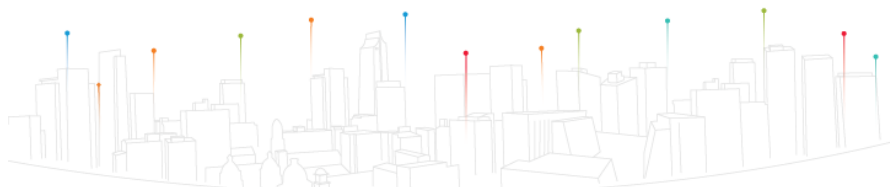
Principio de publicidad: Obligación de publicar información relativa a vacantes, procesos de selección y decisiones administrativas para asegurar transparencia y control ciudadano.

4. Diagnóstico de la Planta de Personal – ESU

El análisis de la vigencia anterior (2025) evidencia:

- Rotación alta en toda la planta por cambio de administración.
- Actualización de la descripción de perfiles y competencias de acuerdo con las realidades específicas de las unidades y procesos de la entidad para el cumplimiento de las metas y requisitos.
- La necesidad de realizar diagnóstico de suficiencia y cargas del personal requerido en los diferentes niveles de la ESU.

Para la vigencia 2026, la ESU cuenta con una planta de personal conformada por servidores públicos de libre nombramiento y remoción, personal de planta, contratistas de apoyo a la gestión y aprendices tanto en etapa lectiva como en práctica.



Distribución de la planta

DEPENDENCIA	Vacante	Vinculado	LNR*	Total general
Subgerencia Administrativa y Financiera		20	2	22
Evaluación y control interno		3	1	4
Subgerencia Comercial y Mercadeo	2	10	1	13
Gerencia		3	1	4
Oficina Estratégica		8	1	9
Oficina Innovación	1	3	1	5
Secretaría General	1	15	1	17
Subgerencia Servicios		42	1	43
Total general	4	104	9	117

Tabla 4 Distribución planta de persona ESU

*LNR: Libre nombramiento y remoción

- La mayor concentración de cargos de planta está en el área de Servicios (43 plazas), coherente con el carácter operativo de la ESU.
- Las vacantes afectan áreas estratégicas: Comercial, Secretaría General y Oficina de Innovación, generando impacto en la operación.
- Existen 7 servidores amparados por retén pensional, lo que limita la movilidad interna.
- Se presentaron 15 renunciaciones voluntarias, desde el nivel directivo hasta el nivel asistencial
- Se dieron 8 terminaciones de contrato por cláusula presuntiva
- Entre las salidas voluntarias y por terminación de contrato se da un 19.65% de rotación de personal.
- Se aplica la herramienta de análisis de cargas laborales y su posterior análisis para determinar de manera objetiva la suficiencia del personal requerido en los diferentes niveles de la ESU.
- Se tiene completa la cuota de aprendices SENA: 6 aprendices en distintas áreas de la entidad.

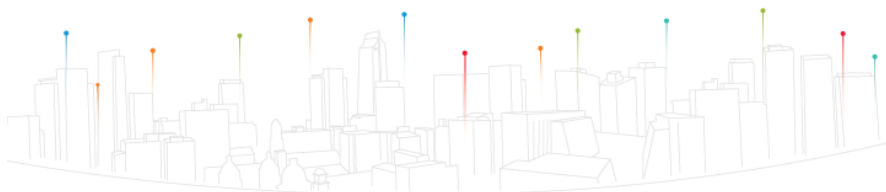
CONTRATOS PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	Total
Consultoría estratégica	1
Dirección administrativa y financiera	2
Innovación tecnológica ciudad inteligentes	2
Portal de contratación	1
Proyecto gobierno de datos	1
Subgerencia de servicios.	3
Unidad de gestión humana.	1
Unidad de gestión jurídica	2
Unidad de liquidación de convenios.	1
Centro de información documental (cid)	1
Proyecto software administrativo y safix	1
Comunicaciones	1
Unidad de bienes y servicios	1
Unidad de contabilidad y costos.	1
Total Contratistas	19

Tabla 5 Contratos de prestación de servicios

Carrera 48 # 20 - 114, Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5. Medellín - Colombia

Teléfono: (604) 444 34 48 - info@esu.com.co - www.esu.com.co





- Existen 19 personas como prestadores de servicios de apoyo a la gestión: presentes en todas las subgerencias y oficinas de la entidad a excepción de Evaluación y control interno.
- Los contratistas de apoyo a la gestión pueden aumentar según las contingencias de las dependencias (por alto volumen de tareas, falta de recurso humano por distintas causas: vacaciones, licencias, incapacidades)

Parágrafo: La alta dirección debe asegurar la suficiencia del recurso humano para el cumplimiento de los proyectos estratégicos establecidos para la vigencia en el marco estratégico 2024-2027 y dar línea técnica sobre las necesidades de personal y competencias.

5. Pronóstico de Vacancias – Vigencia 2026

- Aproximadamente 4 cargos con alta probabilidad de retiro por cumplimiento de requisitos pensionales y permanencia en retén.
- Retiros voluntarios o renunciaciones según histórico ESU 2025: 10-12 servidores
- Retiros por cláusula de presuntividad según histórico ESU 2025: 6-a 8 servidores
- Nuevas necesidades por expansión misional, contratistas de apoyo a la gestión: por demanda
- Áreas con mayor probabilidad de requerir nuevos perfiles:
 - Todas las unidades de la subgerencia de servicios
 - Nueva área de Gestión de Proyectos
 - Comercial y Mercadeo
- Se debe mantener la cuota de aprendices SENA en 6, se proyecta 3 nuevos ingresos

6. Criterios de Priorización para la Provisión de Cargos

La ESU priorizará la provisión de vacantes considerando los siguientes criterios:

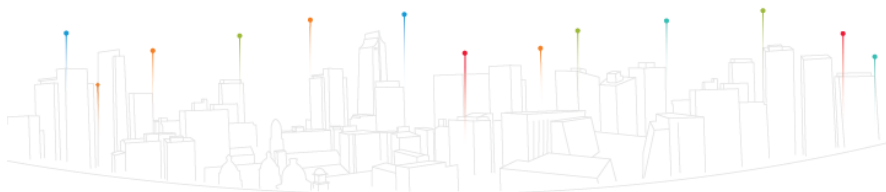
- Impacto directo en la continuidad de los servicios misionales.
- Vacantes en todos los niveles.
- Disponibilidad presupuestal aprobada en el anteproyecto de gasto de personal.
- Cumplimiento de la política de austeridad y racionalización del gasto.
- Requerimientos asociados a procesos de auditoría o control fiscal.
- Aprendices según las necesidades de la entidad y la disponibilidad de los centros de formación.

7. Estrategias de Provisión de Cargos (2026)

7.1. Recursos requeridos

- Presupuesto para 4 vacantes actuales y 6–10 vacancias proyectadas.
- Presupuesto para la cuota de aprendices.

Carrera 48 # 20 - 114, Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5. Medellín - Colombia
Teléfono: (604) 444 34 48 - info@esu.com.co - www.esu.com.co



- Presupuesto para contratación por prestación de servicios
- Costos asociados: Exámenes médicos de ingreso, inducción, publicación de convocatorias

7.2. Estrategias

7.2.1. Provisión definitiva

Procesos de selección por mérito – mecanismo preferente La ESU, como EICE, no participa en procesos de la CNSC. La provisión definitiva se realizará mediante procesos de selección propios, basados en:

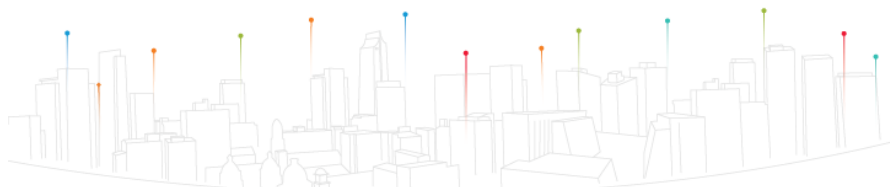
- Publicación obligatoria en el Servicio Público de Empleo (SPE).
- Difusión en plataformas de empleabilidad y página web ESU.
- Recepción y verificación de hojas de vida.
- Pruebas técnicas, psicotécnicas, ejercicios prácticos y entrevistas por competencias.
- Evaluación del cumplimiento de requisitos mínimos del Manual de Funciones.
- Selección del aspirante con mayor ajuste al perfil.
- Convocatorias internas y externas: Toda convocatoria deberá garantizar igualdad de condiciones, publicidad y criterios objetivos.
 - Internas: identificar talento de la entidad y promover movilidad.
 - Externas: atraer perfiles especializados y/o cuando no exista disponibilidad interna.
- Selección directa previa autorización de gerencia cuando por las necesidades del servicio no sea posible adelantar de inmediato el proceso de selección o no existan candidatos idóneos de convocatorias previas. Para esto se requiere:
 - Justificación técnica
 - Motivación reforzada

7.2.2. Gestión de talento humano en riesgo pensional

- Implementación de planes de transición.
- Estrategias de transferencia de conocimiento.

7.3 Cronograma General PAV 2026

Actividad	Responsable	Periodo
Actualización del diagnóstico de vacantes	Gestión Humana	Junio - Diciembre
Publicación del Plan de Vacancia	Secretaría General	31 de enero
Convocatorias internas y externas de vacantes definitivas, inicio proceso de selección	Gestión Humana	A demanda
Provisión de vacantes definitivas	Gestión Humana / Gerencia	Surtido proceso de selección
Reporte anual a SIGEP II	Gestión Humana	Abril
Evaluación semestral del Plan	Comité Institucional MIPG	Junio - Diciembre
Ajustes y cierres	Gestión Humana	Octubre–Noviembre



7.4 Indicadores de seguimiento y control

INDICADOR	FÓRMULA	META	RESPONSABLE
% de vacantes provistas	$\text{Vacantes cubiertas} / \text{Vacantes planificadas} \times 100$	$\geq 90\%$ Semestral	GESTIÓN HUMANA
Tiempo promedio de provisión	Días transcurridos desde identificación a provisión	≤ 90 días trimestral	GESTIÓN HUMANA
% de cargos críticos cubiertos	$(\text{Cargos críticos provistos} / \text{Total de cargos críticos}) \times 100$	100% semestral	GESTIÓN HUMANA
% de procesos publicados	$(\text{Procesos publicados} / \text{procesos ejecutados}) \times 100$	100% permanente	GESTIÓN HUMANA
Cumplimiento del cronograma	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	$\geq 95\%$ anual	Planeación

Tabla 7 Indicadores de seguimiento y control

8. Criterios de Publicación – Principio de Publicidad

Conforme al Decreto 612 de 2018 y Ley 1474 de 2011, la ESU deberá publicar el Plan Anual de Vacantes garantizando la trazabilidad, la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión del talento humano:

- El Plan de Vacancia en la página web institucional.
- Enlace permanente en la sección de Transparencia.
- Fecha límite: 31 de enero de cada año.

Publicación de los procesos de selección en:

- Página web
- Servicio Público de Empleo
- Redes institucionales (opcional)

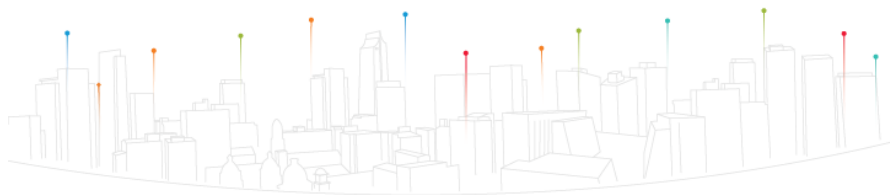
9. Articulación

El Plan anual de vacancia se articula con:

- Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan de Acción Institucional.
- Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (MIPG).
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PTEP).

10. Seguimiento al plan anual de vacancia

Realizar el monitoreo periódico al cumplimiento del Plan Anual de Vacancia permite verificar la ejecución de las estrategias de provisión, el avance en la cobertura de vacantes, la efectividad de los procesos realizados y la mitigación de riesgos asociados a la continuidad del servicio.



El seguimiento se realizará conforme a los lineamientos del Decreto 612 de 2018 y el MIPG:

- Evaluación semestral (junio y noviembre).
- Reportes trimestrales cuando existan ajustes o nuevas vacancias.
- Informe anual consolidado como parte del Plan de Acción Institucional.

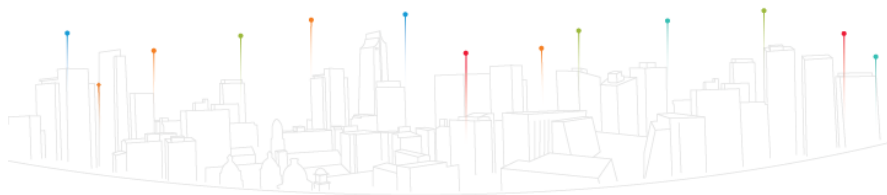
Unidad de Talento Humano	Monitoreo técnico del PAV.
Oficina de Planeación	Validación de coherencia presupuestal y articulación con el Plan de Acción
Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG	Revisión y toma de decisiones.
Gerencia General	Aprobación final y autorización para publicación.

También debe tenerse en cuenta para el seguimiento:

- Avance del cronograma.
- Desviaciones frente a lo proyectado.
- Riesgos identificados y acciones de mejora.
- Necesidades presupuestales adicionales.
- Recomendaciones del Comité institucional de gestión y desempeño - MIPG para cierre o ajuste del PAV.

11. Responsables

- **Oficina de Talento Humano:** Elaboración, ejecución y seguimiento del PAV.
- **Oficina de Planeación:** Verificación de coherencia con el Plan de Acción y presupuesto.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Revisión y aprobación.
- **Gerencia General:** Aprobación final y publicación en el portal de transparencia.



Bibliografía

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 209 – Principios de la función administrativa*. Editorial Legis.

Congreso de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública*. Diario Oficial No. 45.680.

Congreso de Colombia. (2011). *Ley 1474 de 2011: Estatuto Anticorrupción*. Diario Oficial No. 48.128.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2017). *Decreto 1499 de 2017: Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*. Diario Oficial No. 50.346.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2015). *Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública*. Diario Oficial No. 49.523.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2018). *Decreto 612 de 2018: Por el cual se adoptan lineamientos para la integración de planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción*. Diario Oficial No. 50.559.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2024). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Versión 6*. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2023). *Lineamientos para la gestión del talento humano en entidades públicas*. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2022). *Guía para la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos*. Bogotá D.C.

Función Pública – SIGEP II. (2024). *Manual de uso y lineamientos para la administración de planta y vacancias*. Bogotá D.C.

Consejo de Estado. (varias fechas). *Sentencias relacionadas con el régimen de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE), provisión por mérito y límites de la provisionalidad*. Bogotá D.C.

Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU. (2025). *Diagnósticos y reportes internos de planta de personal, vacancias y rotación*. Medellín