



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

## **DIMENSIÓN TALENTO HUMANO**

# **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**Y**

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

DE-GETH-079  
VERSIÓN 10

### **PROYECCIÓN: 2023**

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA  
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA  
UNIDAD DE GESTIÓN PÚBLICA  
EQUIPO DE PROVISIÓN Y DESVINCULACIÓN

**MEDELLÍN  
ENERO 2023**



[www.medellin.gov.co](http://www.medellin.gov.co)

Centro Administrativo Distrital CAD  
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015  
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144  
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





## Proceso Gestión Integral del Talento Humano

# MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS



Ingrid Vanessa González Montoya  
 Secretaria de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

Daniela Yepes Molina  
 Subsecretaria de Gestión Humana

Ahida Ladino Gaitán  
 Líder de Programa de la Unidad de Gestión Pública

José Ignacio Restrepo Pérez  
 Líder de Proyecto Equipo de Provisión y Desvinculación

Asesoría metodológica, Subsecretaría de Desarrollo Institucional





## Tabla de contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>1.3 MARCO NORMATIVO .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>2. METODOLOGÍA .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>2.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>2.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL .....</b>                | <b>11</b> |
| <b>2.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....</b>                | <b>11</b> |
| <b>2.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL .....</b> | <b>11</b> |
| <b>2.5 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA .....</b>               | <b>12</b> |
| <b>3. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN .....</b>                            | <b>12</b> |
| <b>3.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL .....</b>                                       | <b>12</b> |
| <b>3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....</b>                                     | <b>14</b> |
| <b>3.2.1 NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS .....</b>                                   | <b>17</b> |
| <b>3.2.2 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS O PLANES Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>3.3 ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES) .....</b>             | <b>19</b> |
| <b>VINCULACIONES .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>DESVINCULACIONES .....</b>  | <b>20</b> |
| <b>INDICE DE ROTACIÓN .....</b>  | <b>22</b> |
| <b>3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL .....</b>  | <b>22</b> |
| <b>3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS .....</b>   | <b>23</b> |



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR RANGOS DE EDAD Y POR GÉNERO.....</b>    | <b>25</b> |
| <b>5. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL .....</b>                        | <b>26</b> |
| <b>Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos: .....</b> | <b>27</b> |
| <b>Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:.....</b>      | <b>27</b> |
| <b>Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:.....</b>                   | <b>27</b> |
| <b>Racionalización de la Planta: .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>Programación de medidas de cobertura: .....</b>                                     | <b>28</b> |
| <b>6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES .....</b>                                 | <b>33</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>  | <b>36</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El Plan Anual de vacantes y Plan Anual de Previsión del Talento Humano tienen como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, la mejor manera de provisionarlos, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados, cada vez que ocurran cambios y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas.

De acuerdo con lo señalado, la Subsecretaría de Gestión Humana – Equipo de Provisión y Desvinculación presenta el Plan anual de Vacantes y Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos, el cual se realizó teniendo en las directrices, lineamientos y políticas fijadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

## 1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La ley 909 de 2004 en su artículo 15 señala en el literal b:

*ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.*

*1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública...*

*2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*

*a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de

**Ciencia, Tecnología e Innovación**

*b) 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; ...*

Con el fin de dar cumplimiento a la norma, siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y acorde a lo establecido en el Documento Específico – DE-GETH Plan Estratégico de Talento Humano Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín 2023, se presenta a continuación el Plan Anual de Vacantes con corte al 1 de enero de 2023, que servirá como insumo para la planeación de la provisión del recurso humano, de acuerdo a las necesidades.

## 1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

La planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del talento humano deberá optimizar los recursos en beneficio de la sociedad para lo cual deberá:

- Planear y gestionar de manera integral del recurso humano.
- Racionalizar el recurso humano al servicio de la entidad.
- Mantener actualizados los sistemas de información.

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, se desarrollará tomando como insumo algunas variables de la guía propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y en la medida que alcance un proceso de maduración e integración se incluirán nuevas variables que permitan identificar, evaluar, medir y tomar decisiones relacionadas con la Gestión del Talento Humano.



## 1.3 MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes y el plan anual de previsión para los empleados del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín son:

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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”. Decreto 2482 de 2012: “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:

“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la ley



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

dimensión gestión estratégica del talento humano plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos el marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- 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.
- d) El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

“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:

1....

2....

Plan Anual de Vacantes

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, para el



presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.

## 2. METODOLOGÍA

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

### 2.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.



## 2.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 1 de enero de 2023, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivos.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales del Plan de Desarrollo se proyecta implementar una Modernización Administrativa y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

## 2.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta fase se determina la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinar la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado.
- Caracterizar el personal disponible.

## 2.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2023.



## 2.5 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

## 3. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN

### 3.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La creación de empleos el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados.

Al 1 de enero de 2023 el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín contaba con 5.435 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación .

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS ALCALDIA (ENERO 1 DE 2023).

| PLANTA DE EMPLEOS - ALCALDÍA DE MEDELLÍN |             |                |
|--|-------------|----------------|
| Naturaleza / Nivel Jerárquico            | Nro. Plazas | Porcentaje (%) |
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>            |             |                |
| ASISTENCIAL                              | 1458        | 26,83%         |
| PROFESIONAL                              | 1861        | 34,24%         |
| TECNICO                                  | 1012        | 18,62%         |
| <b>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</b>     | <b>4331</b> | <b>79,69%</b>  |
| <b>CARRERA DOCENTE</b>                   |             |                |
| DOCENTE                                  | 563         | 10,36%         |



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

| <b>PLANTA DE EMPLEOS - ALCALDÍA DE MEDELLÍN</b>    |             |                |
|--|-------------|----------------|
| <b><u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u></b>               | <b>563</b>  | <b>10,36%</b>  |
| <b>ELECCION POPULAR</b>                            |             |                |
| DIRECTIVO  | 1           | 0,02%          |
| <b><u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u></b>              | <b>1</b>    | <b>0,02%</b>   |
| <b>EMPLEOS TEMPORALES</b>                          |             |                |
| TECNICO  | 50          | 0,92%          |
| <b><u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u></b>            | <b>50</b>   | <b>0,92%</b>   |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>               |             |                |
| ASESOR   | 41          | 0,75%          |
| ASISTENCIAL  | 9           | 0,17%          |
| DIRECTIVO  | 133         | 2,45%          |
| PROFESIONAL  | 13          | 0,24%          |
| <b><u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u></b> | <b>196</b>  | <b>3,61%</b>   |
| <b>PERÍODO FIJO</b>                                |             |                |
| DIRECTIVO  | 1           | 0,02%          |
| <b><u>TOTAL, PERÍODO FIJO</u></b>                  | <b>1</b>    | <b>0,02%</b>   |
| <b>TRABAJADOR OFICIAL</b>                          |             |                |
| TRABAJADOR OFICIAL                                 | 293         | 5,39%          |
| <b><u>TOTAL, TRABAJADOR OFICIAL</u></b>            | <b>293</b>  | <b>5,39%</b>   |
| <b><u>TOTAL, EMPLEOS</u></b>                       | <b>5435</b> | <b>100,00%</b> |

FUENTE: PLAN DE OCUPACIÓN, CON CORTE AL 1 DE ENERO DE 2023.

Según la naturaleza de empleos, el mayor número de plazas está en los servidores de carrera administrativa con 4.331 plazas que equivalen el 79.69%, seguido de los servidores de carrera docente con 563 plazas que representan el 10.36%.



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

TABLA 2: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (ENERO 1 de 2022).

| <b>PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA</b> |                    |  |
|---|--------------------|--|
| <b>Naturaleza</b>                         | <b>Nro. Plazas</b> | <b>Porcentaje de participación (%)</b> |
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>             | 4331               | 79,69%                                 |
| <b>CARRERA DOCENTE</b>                    | 563                | 10,36%                                 |
| <b>ELECCION POPULAR</b>                   | 1                  | 0,02%                                  |
| <b>EMPLEOS TEMPORALES</b>                 | 50                 | 0,92%                                  |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>      | 196                | 3,61%                                  |
| <b>PERÍODO FIJO</b>                       | 1                  | 0,02%                                  |
| <b>TRABAJADOR OFICIAL</b>                 | 293                | 5,39%                                  |
| <b><u>TOTAL, EMPLEOS</u></b>              | <b><u>5435</u></b> | <b><u>100,00%</u></b>                  |

FUENTE: PLAN DE OCUPACIÓN, CON CORTE AL 1 DE ENERO DE 2023.

### 3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

TABLA 3: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

| <b>ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL</b> |                        |                       |
|--|------------------------|-----------------------|
| <b>NATURALEZA / NIVEL</b>                        | <b>NRO. SERVIDORES</b> | <b>PORCENTAJE (%)</b> |
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>                    |                        |                       |
| <b>ASISTENCIAL</b>                               | 1218                   | 24,87%                |
| <b>PROFESIONAL</b>                               | 1764                   | 36,02%                |
| <b>TECNICO</b>                                   | 919                    | 18,77%                |
| <b><u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u></b>      | <b><u>3901</u></b>     | <b><u>79,66%</u></b>  |
| <b>CARRERA DOCENTE</b>                           |                        |                       |
| <b>DOCENTE</b>                                   | 521                    | 10,64%                |
| <b><u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u></b>             | <b><u>521</u></b>      | <b><u>10,64%</u></b>  |
| <b>ELECCION POPULAR</b>                          |                        |                       |
| <b>DIRECTIVO</b>                                 | 1                      | 0,02%                 |
| <b><u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u></b>            | <b><u>1</u></b>        | <b><u>0,02%</u></b>   |



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

| <b>ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL</b>   |                        |                       |
|--|------------------------|-----------------------|
| <b>NATURALEZA / NIVEL</b>                          | <b>NRO. SERVIDORES</b> | <b>PORCENTAJE (%)</b> |
| <b>EMPLEOS TEMPORALES</b>                          |                        |                       |
| <b>TECNICO</b>                                     | 31                     | 0,63%                 |
| <b><u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u></b>            | <b><u>31</u></b>       | <b><u>0,63%</u></b>   |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>               |                        |                       |
| <b>ASESOR</b>                                      | 37                     | 0,76%                 |
| <b>ASISTENCIAL</b>                                 | 6                      | 0,12%                 |
| <b>DIRECTIVO</b>                                   | 121                    | 2,47%                 |
| <b>PROFESIONAL</b>                                 | 13                     | 0,27%                 |
| <b><u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u></b> | <b><u>177</u></b>      | <b><u>3,61%</u></b>   |
| <b>TRABAJADORES OFICIALES</b>                      |                        |                       |
| <b>TRABAJADOR OFICIAL</b>                          | 266                    | 5,43%                 |
| <b><u>TOTAL, TRABAJADORES OFICIALES</u></b>        | <b><u>266</u></b>      | <b><u>5,43%</u></b>   |
| <b><u>TOTAL, GENERAL</u></b>                       | <b><u>4897</u></b>     | <b><u>100,00%</u></b> |

FUENTE: PLAN DE VINCULADOS CON CORTE AL 1 DE ENERO DE 2023.

El Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín cuenta con 5.435 plazas, y tiene una ocupación al 1 de enero de 2023 de 4.897 que representa el 90,10%.

Los empleos de carrera administrativa son en total 3.901 servidores, que representan un 79.66%; distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.218 servidores que representan el 24.87%, Profesional 1.764 servidores que representan el 36.02% y Técnico 919 servidores que representan el 18.77%.

Los empleos en carrera docente en total equivalen a 521 servidores, que representan el 10.64%.

Por elección popular hay 1 empleo, el alcalde del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, representa un 0.02%.



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Los empleos de libre nombramiento y remoción eran en total 177 servidores, que representan el 3,61%, distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 121, representan el 2,47%, asesor 37, que representan el 0,76%, profesional 13, que representan el 0,27% y asistencial 6, que representan el 0,12%.

En periodo fijo hay 1 empleo, el Secretario de Evaluación y Control, que representan el 0,02%.

Los trabajadores oficiales eran en total 266, que representan el 5,43%.

TABLA 4: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

| <b>DISPONIBILIDAD DE PERSONAL</b>    |                        |                   |
|--------------------------------------|------------------------|-------------------|
| <b>Enero 1 de 2023</b>               |                        |                   |
| <b>Naturaleza/Nivel</b>              | <b>Nro. Servidores</b> | <b>Porcentaje</b> |
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>        |                        |                   |
| <b>ASISTENCIAL</b>                   | 1218                   | 24,87%            |
| <b>PROFESIONAL</b>                   | 1764                   | 36,02%            |
| <b>TECNICO</b>                       | 919                    | 18,77%            |
| <b>Total, CARR. ADMITIVA.</b>        | <b>3901</b>            | <b>79,66%</b>     |
| <b>CARRERA DOCENTE</b>               |                        |                   |
| <b>DOCENTE</b>                       | 521                    | 10,64%            |
| <b>Total, CARR. DOCENTE</b>          | <b>521</b>             | <b>10,64%</b>     |
| <b>ELECCION POPULAR</b>              |                        |                   |
| <b>DIRECTIVO</b>                     | 1                      | 0,02%             |
| <b>Total, ELECCION POPULAR</b>       | <b>1</b>               | <b>0,02%</b>      |
| <b>EMPLEO TEMPORAL</b>               |                        |                   |
| <b>TECNICO</b>                       | 31                     | 0,63%             |
| <b>Total, EMPL. TEMPORAL</b>         | <b>31</b>              | <b>0,63%</b>      |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b> |                        |                   |
| <b>ASESOR</b>                        | 37                     | 0,76%             |
| <b>ASISTENCIAL</b>                   | 6                      | 0,12%             |
| <b>DIRECTIVO</b>                     | 121                    | 2,47%             |
| <b>PROFESIONAL</b>                   | 13                     | 0,27%             |





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

| DISPONIBILIDAD DE PERSONAL     |                 |                |
|--------------------------------|-----------------|----------------|
| Enero 1 de 2023                |                 |                |
| Naturaleza/Nivel               | Nro. Servidores | Porcentaje     |
| <b>Total LIB. NOMB. Y REM.</b> | <b>177</b>      | <b>3,61%</b>   |
| <b>TRABAJADOR OFICIAL</b>      |                 |                |
| <b>T. OFICIAL</b>              | 266             | 5,43%          |
| <b>Total T. OFICIAL</b>        | <b>266</b>      | <b>5,43%</b>   |
| <b>Total, general</b>          | <b>4897</b>     | <b>100,00%</b> |

FUENTE: PLAN DE VINCULADOS CON CORTE AL 1 DE ENERO DE 2023.

### 3.2.1 NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS

En el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín al 1 de enero del 2023, se encontraban 4.897 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.764, que representan el 36.02%; asistencial 1.218, representan el 24.87%; técnico 919, que representan el 18,77%; docente 521, que representan el 10.64% y los 425 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 8.67%.

Con el fin de identificar el estado actual del Talento Humano en el Municipio de Medellín, es necesario plasmar en este Plan Anual de Vacantes el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2022, como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 1 de enero de 2023.

TABLA 5: NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO Y NATURALEZA.

| NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO Y NATURALEZA DEL EMPLEO |                        |                 |                  |                    |                               |                    |             |                |
|---|------------------------|-----------------|------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|----------------|
| Enero 1 de 2023   |                        |                 |                  |                    |                               |                    |             |                |
| NIVEL JERÁRQUICO  | CARRERA ADMINISTRATIVA | CARRERA DOCENTE | ELECCION POPULAR | EMPLEOS TEMPORALES | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | TRABAJADOR OFICIAL | Total,      | %              |
| ASESOR  |                        |                 |                  |                    | 37                            |                    | 37          | 0,76%          |
| ASISTENCIAL   | 1218                   |                 |                  |                    | 6                             |                    | 1224        | 24,99%         |
| DIRECTIVO   |                        |                 | 1                |                    | 121                           |                    | 122         | 2,49%          |
| DOCENTE   |                        | 521             |                  |                    |                               |                    | 521         | 10,64%         |
| PROFESIONAL   | 1764                   |                 |                  |                    | 13                            |                    | 1777        | 36,29%         |
| T. OFICIAL  |                        |                 |                  |                    |                               | 266                | 266         | 5,43%          |
| TECNICO   | 919                    |                 |                  | 31                 |                               |                    | 950         | 19,40%         |
| <b>Total, general</b>   | <b>3901</b>            | <b>521</b>      | <b>1</b>         | <b>31</b>          | <b>177</b>                    | <b>266</b>         | <b>4897</b> | <b>100,00%</b> |

FUENTE: PLAN DE VINCULADOS, CON CORTE AL 1 DE ENERO DE 2023.



### 3.2.2 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS O PLANES Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD

El Municipio de Medellín actualmente cuenta con una estructura administrativa conformada por 24 Secretarías y 2 Departamentos Administrativos, a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos en cada nivel establecido en el Modelo de Operación - MOP, como son: Nivel Direccionamiento Estratégico, Nivel Misional, Nivel de Apoyo y Nivel Evaluación y Mejora.

TABLA 6: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA.

| NOMBRE SECRETARÍA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO                | NRO. SERVIDORES | PORCENTAJE (%) |
|--|-----------------|----------------|
| SECRETARIA DE MOVILIDAD  | 802             | 16,38%         |
| SECRETARIA DE EDUCACION  | 741             | 15,13%         |
| SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA                          | 514             | 10,50%         |
| SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA                           | 340             | 6,94%          |
| SECRETARIA DE HACIENDA   | 302             | 6,17%          |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES | 264             | 5,39%          |
| SECRETARIA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS                          | 237             | 4,84%          |
| SECRETARIA DE GESTION HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANIA        | 234             | 4,78%          |
| SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS     | 201             | 4,10%          |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION                      | 167             | 3,41%          |
| SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL TERRITORIAL                    | 146             | 2,98%          |
| SECRETARIA DE SALUD  | 126             | 2,57%          |
| SECRETARIA DE INNOVACION DIGITAL                               | 123             | 2,51%          |
| SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE                                  | 115             | 2,35%          |
| SECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA                          | 89              | 1,82%          |
| SECRETARIA DE CULTURA CIUDADANA                                | 77              | 1,57%          |
| SECRETARIA GENERAL   | 76              | 1,55%          |
| SECRETARIA DE COMUNICACIONES                                   | 59              | 1,20%          |
| SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO                             | 58              | 1,18%          |



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

| NOMBRE SECRETARÍA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO | NRO. SERVIDORES | PORCENTAJE (%) |
|---|-----------------|----------------|
| SECRETARIA DE LAS MUJERES                       | 56              | 1,14%          |
| ALCALDIA  | 55              | 1,12%          |
| SECRETARIA DE LA NO-VIOLENCIA                   | 38              | 0,78%          |
| SECRETARIA DE EVALUACION Y CONTROL              | 29              | 0,59%          |
| SECRETARIA PRIVADA                              | 21              | 0,43%          |
| SECRETARIA DE GOBIERNO Y GESTION DEL GABINETE   | 14              | 0,29%          |
| SECRETARIA DE LA JUVENTUD                       | 13              | 0,27%          |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>                           | <b>4897</b>     | <b>100,00%</b> |

FUENTE: PLAN DE VINCULADOS, CON CORTE AL 1 DE ENERO DE 2023.

Las diez (10) dependencias con mayor número de servidores activos son: Secretaría de Movilidad con 802, Secretaría de Educación con 741 servidores, Secretaría de Seguridad y Convivencia con 514 Servidores, Secretaría de Infraestructura Física con 340 Servidores, Secretaría de Hacienda con 302 Servidores, Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres DAGRED con 264 Servidores, Secretaría de Suministros y Servicios con 237 Servidores, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía con 234 Servidores, Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos con 201 Servidores y el Departamento Administrativo de Planeación con 167 Servidores.

### 3.3 ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES).

#### VINCULACIONES

Durante la vigencia 2022, ingresaron al municipio de Medellín 318 servidores, el más representativo fue en provisionalidad con 174 servidores, de Libre nombramiento y remoción con 82 servidores, y en Carrera Administrativa 57 servidores.



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

TABLA 7: INGRESO DE SERVIDORES 2022.

| PERSONAL VINCULADO - AÑO 2022 |               |              |                          |              |              |               |                |                |
|-------------------------------|---------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|---------------|----------------|----------------|
| NIVEL JERÁRQUICO              | CARR. ADMIN.  | ELECC. POP.  | LIBRE NOMBRA. Y REMOCIÓN | PER. FIJO    | PER. PRUEBA  | PROVIS.       | TOTAL, GENERAL | %              |
| ASESOR                        |               |              | 13                       |              |              |               | 13             | <u>4,09%</u>   |
| ASISTENCIAL                   | 5             |              |                          |              |              | 68            | 73             | <u>22,96%</u>  |
| DIRECTIVO                     |               | 1            | 69                       | 1            |              |               | 71             | <u>22,33%</u>  |
| PROFESIONAL                   | 7             |              |                          |              | 3            | 13            | 23             | <u>7,23%</u>   |
| TECNICO                       | 45            |              |                          |              |              | 93            | 138            | <u>43,40%</u>  |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>         | <b>57</b>     | <b>1</b>     | <b>82</b>                | <b>1</b>     | <b>3</b>     | <b>174</b>    | <b>318</b>     | <b>100,00%</b> |
| %                             | <u>17,92%</u> | <u>0,31%</u> | <u>25,79%</u>            | <u>0,31%</u> | <u>0,94%</u> | <u>54,72%</u> | <u>100,00%</u> |                |

Fuente: SAP - Personal vinculado 2021.

## DESVINCLACIONES

El motivo más relevante durante la vigencia 2022 fue la renuncia de 408 servidores, que equivalían al 91.07%, siendo el más representativo el nivel asistencial con 105 servidores, seguido del nivel técnico con 96 servidores y 79 directivos.

El segundo motivo de desvinculación fue la declaratoria de vacancia de 14 servidores que equivalían 3.13% y la tercera causa fue la defunción de 10 servidores que equivalían al 2.23%.

TABLA 8: DESVINCLACIONES 2022

| DESVINCLADOS AÑO 2022    |                 |            |
|--------------------------|-----------------|------------|
| MOTIVO DESVINCLACIÓN     | NRO. SERVIDORES | PORCENTAJE |
| DECLARATORIA DE VACANCIA | 14              | 3,13%      |
| DEFUNCIÓN                | 10              | 2,23%      |
| EDAD DE RETIRO FORZOSO   | 2               | 0,45%      |
| JUBILACIÓN               | 1               | 0,22%      |



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

| DESVINCLADOS AÑO 2022          |                   |                       |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------|
| RECONOCIMIENTO PENSIÓN         | 4                 | 0,89%                 |
| RENUNCIA                       | 408               | 91,07%                |
| RETIRO POR INHABILIDAD         | 3                 | 0,67%                 |
| REVOCATORIA DE NOMBRAMIENTO    | 1                 | 0,22%                 |
| TERMINACIÓN DE CONTRATO        | 2                 | 0,45%                 |
| TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDAD | 2                 | 0,45%                 |
| TERMINACIÓN EMPLEO TEMPORAL    | 1                 | 0,22%                 |
| <b><u>TOTAL, GENERAL</u></b>   | <b><u>448</u></b> | <b><u>100,00%</u></b> |

FUENTE: SAP - PERSONAL DESVINCLADO 2022

TABLA 9: DESVINCLACIONES POR NIVEL JERÁRQUICO Y MOTIVO DE DESVINCLACIÓN.

| DESVINCLACIONES AÑO 2022 POR NIVEL JERÁRQUICO |                          |                  |                  |                   |                   |
|---|--------------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| NIVEL JERÁRQUICO                              | MOTIVO DE DESVINCLACIÓN  |                  |                  |                   | TOTAL             |
|   | DECLARATORIA DE VACANCIA | DEFUNCIÓN        | OTRAS            | RENUNCIA          |                   |
| ASESOR  |                          |                  |                  | 10                | 10                |
| ASISTENCIAL                                   | 5                        | 3                | 1                | 105               | 114               |
| DIRECTIVO                                     |                          |                  | 2                | 79                | 81                |
| DOCENTE                                       |                          |                  | 2                | 27                | 29                |
| PROFESIONAL                                   | 6                        | 3                | 6                | 74                | 89                |
| TECNICO                                       | 3                        | 3                | 3                | 96                | 105               |
| TRABAJADOR OFICIAL                            |                          | 1                | 2                | 17                | 20                |
| <b><u>TOTAL, GENERAL</u></b>                  | <b><u>14</u></b>         | <b><u>10</u></b> | <b><u>16</u></b> | <b><u>408</u></b> | <b><u>448</u></b> |

FUENTE: SAP - PERSONAL DESVINCLADO 2022.

El índice de rotación de personal mide la relación entre las personas que se vincularon al Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y los que se desvincularon durante la vigencia 2022.

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, se vincularon 318 servidores y se desvincularon 448 servidores.



## INDICE DE ROTACIÓN.

TABLA 10: INDICE DE ROTACIÓN.

| INDICE DE ROTACIÓN  |              |   |
|---|--------------|---|
| Variable  | Dato         | Índice de Rotación= $((A+B) / 2) * 100 / ((C+D) / 2 * 100)$ |
| Vinculados años 2022  | 318          | Dónde:  |
| Desvinculados años 2022   | 448          | A= Vinculados año 2022                                      |
| Vinculados inicios 2022   | 5004         | B= Desvinculados al finalizar 2022                          |
| Vinculados al 31/12/2022  | 4897         | C=Vinculados al Inicio 2022                                 |
| Tasa de rotación  | <b>7,74%</b> | D=Vinculados al 31/12/2022                                  |
| Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2022. |              |   |

FUENTE: SAP - PERSONAL 2022.

El índice de rotación de 7.74% es moderado si se tiene en cuenta la dinámica del sector público y el tamaño de la entidad, se observa que el motivo principal de desvinculaciones fue la renuncia voluntaria, los niveles más representativos fueron el técnico y el asistencial, los cuales pudieron obedecer a que los servidores no tenían las posibilidades de ascender a un empleo de un nivel superior, porque accedieron a la pensión de jubilación o simplemente porque querían cambiar de empleo.

La renuncia en el nivel directivo obedece a la dinámica de la administración siendo tanto la vinculación como la desvinculación son potestativas del nominador.

El número tanto de vinculados como de desvinculados se da por la naturaleza de los empleos, esto es en provisionalidad y libre nombramiento y remoción, durante la vigencia no se realizaron convocatorias por parte de la Comisión Nacional del servicio Civil.

### 3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL

En el criterio movilidad se analizará la variable por concepto de encargo y comisión en la misma entidad en el año 2022, donde se identifican 888 servidores de carrera administrativa ejerciendo funciones en empleo de mayor nivel de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.



LA 11: MOVILIDAD DEL PERSONAL

| <b>MOVILIDAD DE PERSONAL</b>                 |                        |                       |
|--|------------------------|-----------------------|
| <b>NIVEL JERÁRQUICO</b>                      | <b>NRO. SERVIDORES</b> | <b>PORCENTAJE</b>     |
| <b>COMISIÓN MISMA ENTIDAD</b>                |                        |                       |
| <b>ASESOR</b>                                | 3                      | 0,33%                 |
| <b>DIRECTIVO</b>                             | 3                      | 0,33%                 |
| <b>PROFESIONAL</b>                           | 3                      | 0,33%                 |
| <b>TOTAL, COMISIÓN MISMA ENTIDAD</b>         | <b>9</b>               | <b>1,00%</b>          |
| <b>ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA</b>        |                        |                       |
| <b>ASISTENCIAL</b>                           | 103                    | 11,48%                |
| <b>PROFESIONAL</b>                           | 536                    | 59,75%                |
| <b>TECNICO</b>                               | 249                    | 27,76%                |
| <b>TOTAL, ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA</b> | <b>888</b>             | <b>99,00%</b>         |
| <b><u>TOTAL, GENERAL</u></b>                 | <b><u>897</u></b>      | <b><u>100,00%</u></b> |

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 1 de enero de 2023.

Predomina el encargo en empleos del nivel profesional, donde se identifican 536 servidores que representan el 59.75%, en segundo lugar, predomina el encargo en empleos del nivel técnico con 249 servidores, que representan el 27.76% del total de servidores en encargo y en tercer lugar el nivel asistencial con 103 servidores que equivalen al 11.48.

En la vigencia se encontraban en comisión nueve (9) servidores.

### 3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

Con corte al 1 de enero de 2023 se identificaron 469, de las cuales 243 corresponden al nivel asistencial, que equivalen al 51.81%, el nivel técnico con 112 vacantes que equivalen al 23.88%, profesional con 97 vacantes que equivalen al 20.68% y los niveles directivo y asesor con 17 vacantes que equivalen al 3.62%.



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA 12: VACANTES POR NIVEL.

| VACANTES POR NIVEL           |                   |                       |
|------------------------------|-------------------|-----------------------|
| NIVEL JERÁRQUICO             | NRO. VACANTES     | PORCENTAJE %          |
| ASESOR                       | 4                 | 0,85%                 |
| ASISTENCIAL                  | 243               | 51,81%                |
| DIRECTIVO                    | 13                | 2,77%                 |
| PROFESIONAL                  | 97                | 20,68%                |
| TECNICO                      | 112               | 23,88%                |
| <b><u>TOTAL, GENERAL</u></b> | <b><u>469</u></b> | <b><u>100,00%</u></b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023

Con corte al 1 de enero de 2023 estaban pendiente por posesionarse 69 servidores que adquirieron el beneficio de encargo, debido a diferentes situaciones administrativas, en el proceso de encargo 16 quedaron pendiente 53 servidores por ser el penúltimo proceso que se realizó en 2022.

TABLA13: PROCESOS ENCARGOS 2022POR POSESIONAR

| PROCESOS ENCARGOS 2022 POR POSESIONAR                             |                    |
|---|--------------------|
| MOTIVO RESERVA VACANTES   | NÚMERO DE VACANTES |
| PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2022                                     | 2                  |
| PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022                                     | 6                  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 12 DE 2022 - ETAPA 2                    | 3                  |
| PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2022                                     | 2                  |
| PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022                                     | 1                  |
| PROCESO DE ENCARGO 16 - ASISTENCIAL, GRADO 2-A                    | 53                 |
| PROCESO TÉCNICO ADMINISTRATIVO ETAPA 2                            | 2                  |
| <b><u>TOTAL, PROCESOS 2022 PARA POSESIÓN EN ENERO DE 2023</u></b> | <b><u>69</u></b>   |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

Durante el 2022 se realizaron 17 procesos de encargo, en los mismos se viabilizaron 199 vacantes en provisionalidad por no existir dentro de la planta servidores de carrera administrativa que cumplieran requisitos o por ser del nivel



asistencial 1 que el mínimo nivel dentro de la planta de personal del Distrito de Ciencia, Etnología e Innovación de Medellín como se detalla en la siguiente tabla:

TABLA14: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD

| MOTIVO RESERVA VACANTES                         | NÚMERO DE VACANTES |
|---|--------------------|
| NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD                 | 34                 |
| PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A         | 68                 |
| PROVISIONALIDAD - ETAPA 2, PROCESO 09           | 8                  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 12 DE 2022 - ETAPA 2  | 1                  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 16 DE 2022            | 37                 |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 17 DE 2022            | 12                 |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 9 DE 2022             | 8                  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022 | 6                  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022 | 5                  |
| PROVISIONALIDAD PROCESO 08 DE 2022              | 11                 |
| PROVISIONALIDAD PROCESO 11 DE 2022              | 3                  |
| PROVISIONALIDAD PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2022   | 4                  |
| VIABILIZAR EN PROVISIONALIDAD                   | 2                  |
| <b>TOTAL, VIABILIZADOS EN PROVISIONALIDAD</b>   | <b>199</b>         |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

#### 4. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR RANGOS DE EDAD Y POR GÉNERO.

Del total de 4897 servidores, 286 (5.84%) son menores de 30 años, 953 se encuentran entre el rango de edad de 31 a 40 años representando el 19.46%, 1.174 se encuentran entre los 40 y 50 años de edad lo que equivale al 23.97%, el grupo más representativo está conformado por los servidores con edad entre los 51 y 60 años con 1.848 que equivalen al 37.74% y 636 servidores mayores de 60 años que equivalen al 12.99%.



TABLA 15: VINCULADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.

| <b>VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - DICIEMBRE 31 DE 2022</b> |                 |                   |                  |                    |                       |                |
|--|-----------------|-------------------|------------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| <b>RANGO DE EDAD</b>   | <b>FEMENINO</b> | <b>% FEMENINO</b> | <b>MASCULINO</b> | <b>% MASCULINO</b> | <b>TOTAL, GENERAL</b> | <b>%</b>       |
| <b>ENTRE 18 Y 30 AÑOS</b>  | 137             | 2,80%             | 149              | 3,04%              | 286                   | 5,84%          |
| <b>ENTRE 31 Y 40 AÑOS</b>  | 490             | 10,01%            | 463              | 9,45%              | 953                   | 19,46%         |
| <b>ENTRE 41 Y 50 AÑOS</b>  | 622             | 12,70%            | 552              | 11,27%             | 1174                  | 23,97%         |
| <b>ENTRE 51 Y 60 AÑOS</b>  | 850             | 17,36%            | 998              | 20,38%             | 1848                  | 37,74%         |
| <b>MAYOR DE 60 AÑOS</b>  | 190             | 3,88%             | 446              | 9,11%              | 636                   | 12,99%         |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>  | <b>2289</b>     | <b>46,74%</b>     | <b>2608</b>      | <b>53,26%</b>      | <b>4897</b>           | <b>100,00%</b> |

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 1 de enero de 2023.

## 5. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC (Bomberos y Antioquia III).
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.



## **Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos:**

La Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, reportó a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC la información de las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, para la vigencia 2023 se esperan realizar 2 convocatorias una específica para bomberos y otra general denominada Antioquia III.

## **Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:**

La Administración Municipal en su momento procederá, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con el personal que cumpla con el perfil y las competencias de las vacantes. Ante la inexistencia o no aceptación al encargo por parte de los servidores inscritos en carrera, se podrá utilizar la figura de la provisionalidad.

## **Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:**

En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas.

## **Racionalización de la Planta:**

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos,



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

traslados, asignación de funciones, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

### **Programación de medidas de cobertura:**

En el numeral 3.1 Análisis de las necesidades de personal. Se identifican plazas de docentes y trabajadores oficiales, en la medida que se generen como vacantes definitivas o temporales, no se viabilizará la provisión, siendo ellos:

a) Las plazas de empleo docente pagados con recursos propios. El sustento para no proveer estas plazas radica en las competencias que tiene la Secretaría de Educación, otorgadas a partir de la municipalización de la Educación en el año 2002, con la entrada en vigencia de la ley 715 de 2001. En la medida que una plaza docente adscrita a la planta de la Alcaldía se suprima, la misma deberá ser asumida por la Secretaría de Educación y continuar financiada únicamente con recursos del Sistema General de Participaciones - SGP.

Así mismo se identifican 293 plazas de empleos con naturaleza Trabajador Oficial, que en la medida que se generen vacancias por diferentes motivos (jubilaciones, renuncias etc.) tampoco serán provistos.

En la vigencia 2022 se generaron 69 vacantes, 42 de docentes y 27 de trabajador oficial que no serán provistas.

TABLA 16: VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES.

| <b>VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES</b> |                           |                       |
|---|---------------------------|-----------------------|
| <b>NATURALEZA DEL EMPLEO</b>                                  | <b>NÚMERO DE VACANTES</b> | <b>PORCENTAJE</b>     |
| <b>CARRERA DOCENTE</b>  | 42                        | 60,87%                |
| <b>TRABAJADOR OFICIAL</b>                                     | 27                        | 39,13%                |
| <b><u>TOTAL, GENERAL</u></b>                                  | <b><u>69</u></b>          | <b><u>100,00%</u></b> |

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 1 de enero de 2023

En el numeral 3.5 Vacantes temporales y definitivas se identifican 469 vacantes, de las cuales 450 corresponden a Empleos Públicos y 19 corresponden a la planta



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

del Cuerpo Oficial de Bomberos de Medellín, como se detallan en la siguiente tabla.

TABLA 17: VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

| VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS               |        |           |           |         |        |               |        |
|---|--------|-----------|-----------|---------|--------|---------------|--------|
| TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO                     | ASESOR | ASISTENC. | DIRECTIVO | PROFES. | TECNI. | TOTAL, GENER. | %      |
| ASISTENCIAL, NO PROVEER                         |        | 6         |           |         |        | 6             | 1,33%  |
| CONVOCATORIA 429 DE 2016, LISTA ELEGIBLES       |        |           |           | 2       |        | 2             | 0,44%  |
| ESPERAR INSTRUCCIONES DE DIRECTIVOS             |        |           |           | 2       |        | 2             | 0,44%  |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN                   | 2      | 3         | 7         |         |        | 12            | 2,67%  |
| MODIFICACIÓN                                    |        |           |           | 5       | 8      | 13            | 2,89%  |
| NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD                 |        | 27        |           | 3       | 4      | 34            | 7,56%  |
| NOMBRAMIENTO PLANTA TEMPORAL                    |        |           |           |         | 19     | 19            | 4,22%  |
| NUEVO PROCESO DE ENCARGO                        |        | 19        |           | 33      | 41     | 93            | 20,67% |
| PROCESO AGENTES DE TRANSITO                     |        |           |           |         | 2      | 2             | 0,44%  |
| PROCESO DE ENCARGO 01 DE 2023                   |        |           |           | 12      |        | 12            | 2,67%  |
| PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2022                   |        |           |           |         | 3      | 3             | 0,67%  |
| PROCESO DE ENCARGO 12 - ETAPA 2                 |        |           |           | 3       |        | 3             | 0,67%  |
| PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022                   |        |           |           | 6       |        | 6             | 1,33%  |
| PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2022                   |        |           |           | 2       |        | 2             | 0,44%  |
| PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022                   |        |           |           |         | 1      | 1             | 0,22%  |
| PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2022                   |        | 54        |           |         |        | 54            | 12,00% |
| PROCESO DE POSESIÓN EN TRÁMITE                  | 2      |           | 6         |         |        | 8             | 1,78%  |
| PROCESO TÉCNICO ADMINISTRATIVO ETAPA 2          |        |           |           |         | 2      | 2             | 0,44%  |
| PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A         |        | 68        |           |         |        | 68            | 15,11% |
| PROVISIONALIDAD - ETAPA 2, PROCESO 09           |        |           |           |         | 8      | 8             | 1,78%  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 12 DE 2022 - ETAPA 2  |        |           |           | 1       |        | 1             | 0,22%  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 16 DE 2022            |        | 37        |           |         |        | 37            | 8,22%  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 17 DE 2022            |        |           |           |         | 12     | 12            | 2,67%  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 9 DE 2022             |        |           |           |         | 8      | 8             | 1,78%  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022 |        |           |           | 6       |        | 6             | 1,33%  |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022 |        |           |           | 1       | 4      | 5             | 1,11%  |



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

**VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS**

| TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO                   | ASESOR   | ASISTENC.  | DIRECTIVO | PROFES.   | TECNI.     | TOTAL, GENER. | %              |
|---|----------|------------|-----------|-----------|------------|---------------|----------------|
| PROVISIONALIDAD PROCESO 08 DE 2022            |          |            |           | 11        |            | 11            | 2,44%          |
| PROVISIONALIDAD PROCESO 11 DE 2022            |          | 3          |           |           |            | 3             | 0,67%          |
| PROVISIONALIDAD PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2022 |          |            |           | 4         |            | 4             | 0,89%          |
| REGRESA EL TITULAR                            |          |            |           | 1         |            | 1             | 0,22%          |
| REUBICACIÓN                                   |          |            |           | 1         |            | 1             | 0,22%          |
| SUPRIMIR                                      |          | 7          |           | 1         |            | 8             | 1,78%          |
| TRASLADO                                      |          |            |           | 1         |            | 1             | 0,22%          |
| VIABILIZAR EN PROVISIONALIDAD                 |          | 1          |           | 1         |            | 2             | 0,44%          |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>                         | <b>4</b> | <b>225</b> | <b>13</b> | <b>96</b> | <b>112</b> | <b>450</b>    | <b>100,00%</b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

Para provisión de 19 plazas con régimen especial de bomberos, cuatro (4) vacantes de los empleos Bombero, una (1) Capitán de Bomberos y comandante. Para los trece (13) restantes de teniente se espera realizar ajustes en la planta de personal por parte de la Unidad Planta de Empleos.

TABLA 18: VACANTES DE BOMBEROS.

| <b>VACANTES DE BOMBEROS</b>          |             |             |                |                |
|--------------------------------------|-------------|-------------|----------------|----------------|
| TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO          | ASISTENCIAL | PROFESIONAL | TOTAL, GENERAL | %              |
| <b>Proceso de Bomberos</b>           |             |             |                |                |
| CAPITAN DE BOMBEROS                  | 1           |             | 1              | 5,26%          |
| COMANDANTE DE BOMBEROS               |             | 1           | 1              | 5,26%          |
| TENIENTE DE BOMBEROS                 | 13          |             | 13             | 68,42%         |
| <b>Provisionalidad - Bombero 1-B</b> |             |             |                |                |
| BOMBERO                              | 4           |             | 4              | 21,05%         |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>                | <b>18</b>   | <b>1</b>    | <b>19</b>      | <b>100,00%</b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se identifican diecisiete (19) plazas con naturaleza libre nombramiento y Remoción, generadas por renuncia de los titulares, las cuales están en proceso de provisión por parte de la administración.

TABLA 19: VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

| VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |                    |              |
|---|--------------------|--------------|
| NIVEL JERÁRQUICO                          | NÚMERO DE VACANTES | PORCENTAJE   |
| Libre Nombramiento y Remoción             |                    |              |
| ASESOR                                    | 2                  | 0,43%        |
| ASISTENCIAL                               | 3                  | 0,64%        |
| DIRECTIVO                                 | 6                  | 1,28%        |
| Proceso de posesión en trámite            |                    |              |
| ASESOR                                    | 2                  | 0,43%        |
| DIRECTIVO                                 | 6                  | 1,28%        |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>                     | <b>19</b>          | <b>4,05%</b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

Se identificaron ciento cuarenta (109) vacantes que requieren ser provistas mediante procesos internos de encargo.

TABLA 20: VACANTES VIABILIZADAS PARA PROCESOS DE ENCARGO.

| VACANTES PARA PROCESOS DE ENCARGO  |             |             |         |                |            |
|------------------------------------|-------------|-------------|---------|----------------|------------|
| TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO        | ASISTENCIAL | PROFESIONAL | TECNICO | TOTAL, GENERAL | PORCENTAJE |
| PROCESO AGENTES DE TRANSITO - 2023 |             |             | 7       | 7              | 3,55%      |
| PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2023      | 19          |             |         | 19             | 9,64%      |
| PROCESO DE ENCARGO 01 DE 2023      |             | 12          |         | 12             | 6,09%      |
| PROCESO DE ENCARGO 02 DE 2023      |             | 33          |         | 33             | 16,75%     |





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

| <b>VACANTES PARA PROCESOS DE ENCARGO</b> |             |             |           |                |               |
|--|-------------|-------------|-----------|----------------|---------------|
| TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO              | ASISTENCIAL | PROFESIONAL | TECNICO   | TOTAL, GENERAL | PORCENTAJE    |
| PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2023            |             |             | 36        | 36             | 18,27%        |
| PROCESO DE ENCARGO LÍDERES               |             | 2           |           | 2              | 1,02%         |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>                    | <b>19</b>   | <b>47</b>   | <b>43</b> | <b>109</b>     | <b>55,33%</b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

Se identificaron sesenta y nueve (69) plazas en etapa de posesión correspondientes a procesos de encargo finalizados en 2022.

TABLA 21: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2021.

| <b>PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2022</b> |                           |             |             |          |                |               |
|--|---------------------------|-------------|-------------|----------|----------------|---------------|
| ESTADO O PROCESO                                   | NOMBRE DEL EMPLEO         | ASISTENCIAL | PROFESIONAL | TECNICO  | TOTAL, GENERAL | PORCENTAJE    |
| PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2022                      | TECNICO ADMINISTRATIVO    |             |             | 3        | 3              | 1,52%         |
| PROCESO DE ENCARGO 12 - ETAPA 2                    | PROFESIONAL UNIVERSITARIO |             | 3           |          | 3              | 1,52%         |
| PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022                      | PROFESIONAL ESPECIALIZADO |             | 1           |          | 1              | 0,51%         |
| PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022                      | PROFESIONAL UNIVERSITARIO |             | 5           |          | 5              | 2,54%         |
| PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2022                      | LIDER DE PROGRAMA         |             | 2           |          | 2              | 1,02%         |
| PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022                      | AGENTE DE TRANSITO        |             |             | 1        | 1              | 0,51%         |
| PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2022                      | AUXILIAR ADMINISTRATIVO   | 8           |             |          | 8              | 4,06%         |
| PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2022                      | SECRETARIO                | 46          |             |          | 46             | 23,35%        |
| <b>TOTAL, GENERAL</b>                              | -                         | <b>54</b>   | <b>11</b>   | <b>4</b> | <b>69</b>      | <b>35,03%</b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

Se identifican ciento noventa y nueve (199) plazas de empleos que fueron viabilizados en provisionalidad luego de realizar los procesos de encargo de 2022, algunos de ellos en etapa de posesión.



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

TABLA 22: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD.

| <b>VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD</b> |                   |                  |                     |                           |                                  |
|---|-------------------|------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------|
| <b>PROCESO O ESTADO</b>                         | <b>ASIST</b>      | <b>PROF</b>      | <b>TECNIC<br/>O</b> | <b>TOTAL,<br/>GENERAL</b> | <b>%</b>                         |
| NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD                 | 27                | 3                | 4                   | 34                        | 17,09%                           |
| PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A         | 68                |                  |                     | 68                        | 34,17%                           |
| PROVISIONALIDAD - ETAPA 2, PROCESO 09           |                   |                  | 8                   | 8                         | 4,02%                            |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 12 DE 2022 - ETAPA 2  |                   | 1                |                     | 1                         | 0,50%                            |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 16 DE 2022            | 37                |                  |                     | 37                        | 18,59%                           |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 17 DE 2022            |                   |                  | 12                  | 12                        | 6,03%                            |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO 9 DE 2022             |                   |                  | 8                   | 8                         | 4,02%                            |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2022 |                   | 6                |                     | 6                         | 3,02%                            |
| PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022 |                   | 1                | 4                   | 5                         | 2,51%                            |
| PROVISIONALIDAD PROCESO 08 DE 2022              |                   | 11               |                     | 11                        | 5,53%                            |
| PROVISIONALIDAD PROCESO 11 DE 2022              | 3                 |                  |                     | 3                         | 1,51%                            |
| PROVISIONALIDAD PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2022   |                   | 4                |                     | 4                         | 2,01%                            |
| VIABILIZAR EN PROVISIONALIDAD                   | 1                 | 1                |                     | 2                         | 1,01%                            |
| <b><u>TOTAL GENERAL</u></b>                     | <b><u>136</u></b> | <b><u>27</u></b> | <b><u>36</u></b>    | <b><u>199</u></b>         | <b><u>100.00</u></b><br><b>%</b> |

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 1 de enero de 2023.

La provisión de empleos bajo la figura de encargo se realizará acorde a la planeación realizada para cada empleo, teniendo en cuenta las necesidades de la Administración Municipal.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y a la medición del impacto de las medidas previstas en el presente plan se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.



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

TABLA 23: EMPLEOS PROVISTOS MEDIANTE ENCARGO.

| <b>CONSOLIDADO PROCESOS DE ENCARGO - AÑO 2022</b> |  |              |             |                        |                            |                             |                    |   |
|---|--|--------------|-------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|---|
| Nro. Proceso                                      | Empleos  | Nro. Empleos | Nro. Plazas | Secretarías Impactadas | Nro. Servidores opcionados | Nro. Servidores interesados | Nro. Nombramientos | Nro. Empleos Otro proceso o Provisionalidad |
| 1   | Agentes de tránsito - Temporal                 | 1            | 50          | 1                      | 1                          | 0                           | 0                  | 50  |
| 2   | Conductor                                      | 1            | 6           | 3                      | 45                         | 5                           | 5                  | 1   |
| 3   | Líderes, Inspector, Comisario                  | 13           | 14          | 8                      | 148                        | 54                          | 11                 | 3   |
| 4   | Agentes de tránsito                            | 1            | 17          | 1                      | 1                          | 0                           | 0                  | 17  |
| 5   | Profesional Universitario                      | 50           | 53          | 20                     | 122                        | 101                         | 43                 | 10  |
| 6   | Profesional Especializado - Líder de proyecto  | 24           | 26          | 14                     | 474                        | 258                         | 26                 | 0   |
| 7   | Subcomandante, Supervisor y Agente de Tránsito | 2            | 11          | 1                      | 85                         | 27                          | 2                  | 9   |
| 8   | Nivel Profesional (todos los empleos)          | 28           | 34          | 13                     | 258                        | 101                         | 11                 | 23  |
| 9   | Técnico Administrativo - ETAPA 1               | 90           | 127         | 20                     | 484                        | 195                         | 97                 | 10  |
|   | Técnico Administrativo - ETAPA 2               | 13           | 22          | 8                      | 56                         | 47                          | 7                  | 8   |
| 10  | Agentes de Tránsito                            | 2            | 17          | 1                      | 68                         | 14                          | 1                  | 16  |
| 11  | Conductores                                    | 3            | 12          | 9                      | 34                         | 4                           | 4                  | 8   |



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

### CONSOLIDADO PROCESOS DE ENCARGO - AÑO 2022

| Nro. Proceso          | Empleos                             | Nro. Empleos      | Nro. Plazas       | Secretarías Impactadas | Nro. Servidores opcionados | Nro. Servidores interesados | Nro. Nombramientos | Nro. Empleos Otro proceso o Provisionalidad |
|-----------------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|---|
| 12                    | Prof. Univ- Especializado - Etapa 1 | 57                | 62                | 21                     | 301                        | 168                         | 51                 | 11  |
|                       | Prof. Univ- Especializado - Etapa 2 | 4                 | 4                 | 4                      | 26                         | 23                          | 3                  | 1   |
| 13                    | Líder de Programa                   | 2                 | 2                 | 2                      | 34                         | 16                          | 2                  | 0   |
| 14                    | Planta Temporal Agente de Tránsito  | 1                 | 19                | 1                      | 1                          | 0                           | 0                  | 19  |
| 15                    | Vacantes sin candidato              | 3                 | 10                | 3                      | 1                          | 1                           | 1                  | 9   |
| 16                    | Asistenciales Grado 2-A             | 7                 | 71                | 12                     | 310                        | 95                          | 54                 | 37  |
| 17                    | Agentes de Tránsito                 | 1                 | 12                | 1                      | 1                          |                             | 0                  | 12  |
| <b><u>TOTALES</u></b> |                                     | <b><u>303</u></b> | <b><u>569</u></b> | <b><u>-</u></b>        | <b><u>2450</u></b>         | <b><u>1109</u></b>          | <b><u>318</u></b>  | <b><u>244</u></b>                           |

Fuente: Plan de Ocupación con corte a enero 12 de 2022.

Durante la vigencia 2022, se realizaron 17 procesos de encargo, con un total de 318 servidores beneficiados.

Para el seguimiento y evaluación de los Planes de Vacantes y Provisión de recursos humanos, se utilizarán los siguientes indicadores:

1. **Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)** = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1 de enero de 2023.

$$NPPP = (4.897/5.435) * 100 = 90.10\%$$



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

2. **Variación Vacantes Provista en Encargo (%)** = (Número de vacantes provistas a 31 de diciembre de 2022 / Número de vacantes provistas a 31 de diciembre de 2021) \*100.

$$VVPE=318/270*100=117.77\%$$

**Importante:** Se viabilizaron en provisionalidad 244 vacantes y se realizó proceso planta temporal de 18 Agentes de Tránsito.

## BIBLIOGRAFÍA

- Senado de la República. Ley 909 de 2004.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803>
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Decreto 612 de 2018.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>