

DE-GETH-079

VERSIÓN 12

Medellín – Enero 2025

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA  
DEL TALENTO HUMANO

# PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO  
MEDELLÍN - ENERO 2025

Secretaría de Gestión Humana y  
Servicio a la Ciudadanía



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

# Proceso Gestión Integral del Talento Humano

## MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS



Natalia Andrea Ramírez Ángel  
Secretaria de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

Claritza María Sánchez Cardona  
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

# Tabla de Contenido

<b>1. Introducción</b>	<b>05</b>
1.1.1 Objetivo	05
1.1.2 Objeto específico	05
1.1.3 Propósito	06
1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	06
1.3 MARCO NORMATIVO	06
<b>2. Metodología</b>	<b>09</b>
2.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL	09
2.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	09
2.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	10
2.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL	10
2.5 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	10
<b>3. Análisis de Planta de Personal Vacantes y Previsión</b>	<b>11</b>
3.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	11
3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	13
3.2.1 Número de Empleos por Niveles Jerárquicos	14
3.2.2 Distribución de Cargos por Dependencias	15

3.3 ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE VINCULACIONES Y DESVINCULACIONES).	17
Desvinculaciones	18
Rotación del personal	20
3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL	21
3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS	23
<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>
Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos	26
Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera	26
Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera	27
Racionalización de la Planta	27
Programación de medidas de cobertura	27
<b>6. Seguimiento y Evaluación de los Planes</b>	<b>33</b>
<b>7. Plan de Previsión de Empleos CNSC</b>	<b>33</b>
<b>8. indicadores</b>	<b>34</b>
8.1. Indicador porcentaje de cumplimiento plan provisión de cargos – %ppc.	34
8.2. indicador porcentaje de cumplimiento plan provisión de vacantes en encargos – %ppve.	34

## 1.0

# Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan anual de vacantes y plan anual de previsión de recursos humanos, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía orienta sus acciones a través del presente documento para disponer los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de optimizar el talento humano a través de las diferentes medidas de cobertura, mientras se surten los procesos meritocráticos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual establece al talento humano como el activo más importante de las entidades y que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales, 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.

## 1.1.1 Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, con el propósito de planear la provisión de los cargos vacantes durante la vigencia fiscal 2025.

## 1.1.2 Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC (Antioquia 3). Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta, acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias adscritas al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Nivel Central).

### 1.1.3 Propósito

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva o temporal en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, con el propósito de identificar y proveer los cargos vacantes, para la vigencia 2025.

De lograrse llevar a cabo la convocatoria durante la vigencia a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC (Antioquia 3), se buscará integrar a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente el proceso de selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso como en abierto.

## 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 las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los bienes y servicios a cargo del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

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

- Planear y gestionar de manera integral el 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 Especial 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

**Ley 909 de septiembre 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 Ley 1960 de junio de 2019. Artículo 1.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: **Artículo 24.** Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**Decreto 1083 de mayo 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 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad

**Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

**Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

**Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

# 2.0

## Metodología

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín 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, 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 Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia 2025, 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 2025, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

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, 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 (Plan de Vinculados al 31 de diciembre de 2024).
- Caracterización del personal disponible (Plan de Ocupación al 31 de diciembre de 2024).
- Vacantes disponibles (Plan de Vacantes al 31 de diciembre de 2024).

### **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, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia 2025.

### **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 2025, 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.

## 3.0

# Análisis de Planta de Personal Vacantes y Previsión

## 3.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La creación de empleos el Distrito Especial 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.

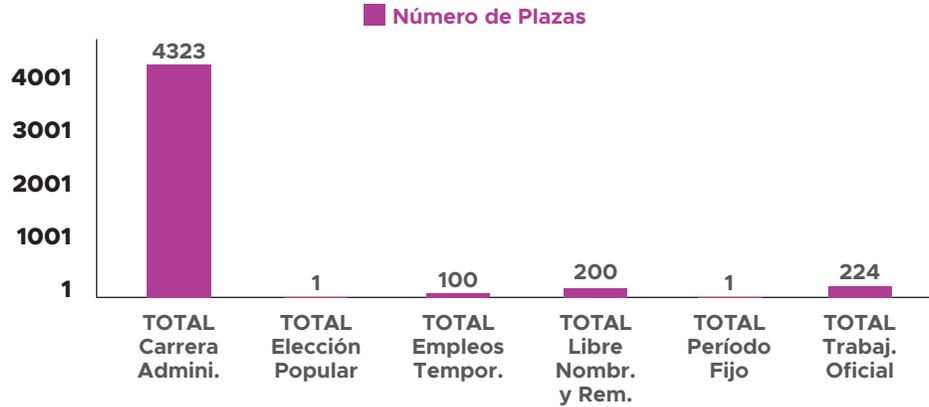
Al 31 de diciembre de 2024 el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín disponía de 4.849 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación:

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS DISTRITO (DICIEMBRE 31 DE 2024).

PLANTA DE EMPLEOS - DISTRITO DE MEDELLÍN - DICIEMBRE 31 DE 2024		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO PLAZAS	(%)
<b>Carrera Administrativa</b>		
ASISTENCIAL	1.420	29.28
PROFESIONAL	1.893	39.04
TECNICO	1.010	20.83
<b>TOTAL. CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>4.323</b>	<b>89.15</b>
<b>Elección Popular</b>		
DIRECTIVO	1	0.02
<b>TOTAL. ELECCION POPULAR</b>	<b>1</b>	<b>0.02</b>
<b>Empleos Temporales</b>		
TECNICO	100	2.06
<b>TOTAL. EMPLEOS TEMPORALES</b>	<b>100</b>	<b>2.06</b>
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>		
ASESOR	44	0.91
ASISTENCIAL	7	0.14
DIRECTIVO	136	2.80
PROFESIONAL	13	0.27
<b>TOTAL. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>200</b>	<b>4.12</b>
<b>Período Fijo</b>		
DIRECTIVO	1	0.02
<b>TOTAL. PERÍODO FIJO</b>	<b>1</b>	<b>0.02</b>
<b>Trabajador Oficial</b>		
TRABAJADOR OFICIAL	224	4.62
<b>TOTAL. TRABAJADOR OFICIAL</b>	<b>224</b>	<b>4.62</b>
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>4.849</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2024.

**PLANTA DE EMPLEOS - DISTRITO DE MEDELLÍN - DICIEMBRE 31 DE 2024**



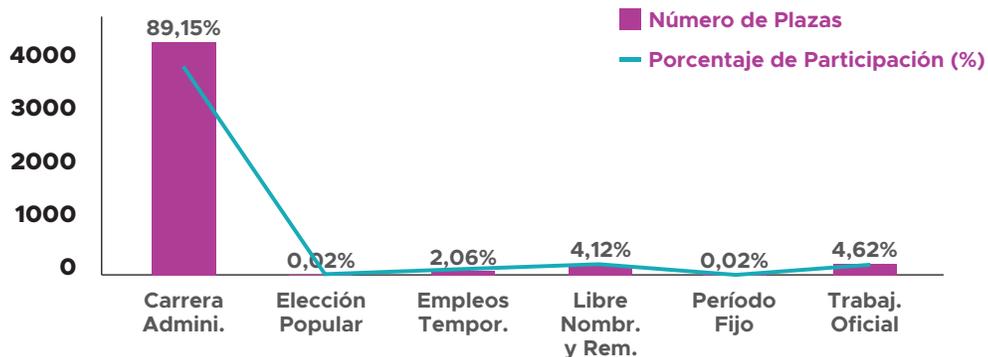
Según la naturaleza de empleos, el mayor número de plazas está en los servidores de carrera administrativa con 4.323 plazas que equivalen el 89.15%.

TABLA 2: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (DICIEMBRE 31 DE 2024).

**TOTAL, DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA**

NATURALEZA	NRO. PLAZAS	(%)
CARRERA ADMINISTRATIVA	4.323	89.15
ELECCION POPULAR	1	0.02
EMPLEOS TEMPORALES	100	2.06
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	200	4.12
PERÍODO FIJO	1	0.02
TRABAJADOR OFICIAL	224	4.62
<b>TOTAL, EMPLEOS</b>	<b>4.849</b>	<b>100</b>

**TOTAL, DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA**



### 3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín cuenta con 4.849 plazas, con una ocupación al 31 de diciembre de 2024 de 4.465 plazas que representa el 92.08%.

Los empleos de carrera administrativa son en total 3953, que representan un 88.53 %; distribuido por nivel jerárquico así:

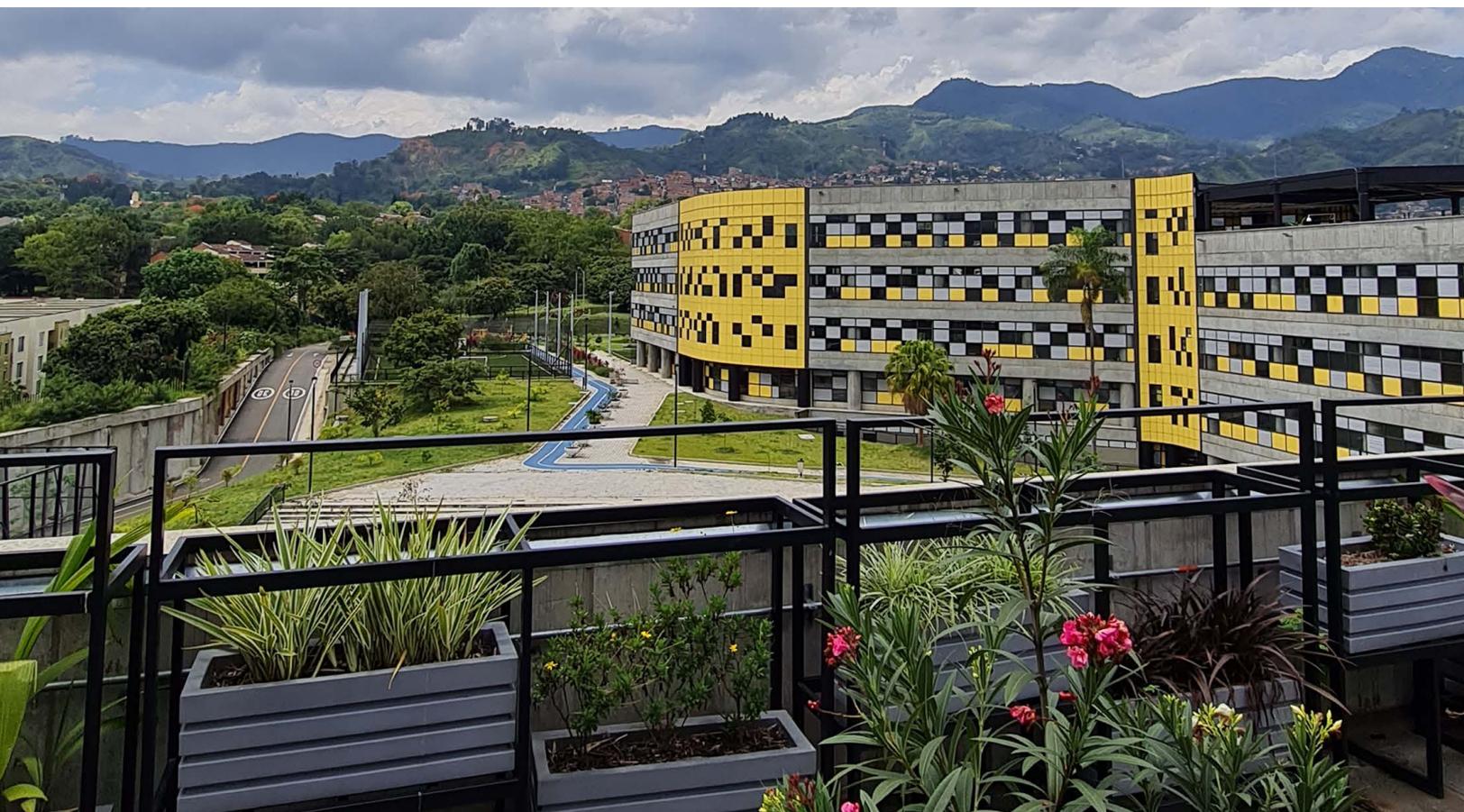
Asistencial 1.252 empleos que representan el 28.04%, Profesional 1.793 empleos que representan el 40.16% y Técnico 908 empleos que representan el 20.34%.

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

Los empleos de libre nombramiento y remoción son en total 186, que representan el 4.17%, distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 132, que representan el 2.96%, asesor 35 que representan el 0,78%, profesional 13 que representan el 0,29% y asistencial 6, que representan el 0,13%.

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

Los trabajadores oficiales al corte son 224, que representan el 5.02%.



### 3.2.1 Número de Empleos por Niveles Jerárquicos

TABLA 3: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO PLAZAS	(%)
<b>Carrera Administrativa</b>		
ASISTENCIAL	1.252	28,04
PROFESIONAL	1.793	40,16
TECNICO	908	20,34
<b>TOTAL. CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>3.953</b>	<b>88,53</b>
<b>Elección Popular</b>		
DIRECTIVO	1	0,02
<b>TOTAL. ELECCION POPULAR</b>	<b>1</b>	<b>0,02</b>
<b>Empleos Temporales</b>		
TECNICO	100	2,24
<b>TOTAL. EMPLEOS TEMPORALES</b>	<b>100</b>	<b>2,24</b>
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>		
ASESOR	35	0,78
ASISTENCIAL	6	0,13
DIRECTIVO	132	2,96
PROFESIONAL	13	0,29
<b>TOTAL. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	<b>186</b>	<b>4,17</b>
<b>Período Fijo</b>		
DIRECTIVO	1	0,02
<b>TOTAL. PERÍODO FIJO</b>	<b>1</b>	<b>0,02</b>
<b>Trabajador Oficial</b>		
TRABAJADOR OFICIAL	224	5,02
<b>TOTAL. TRABAJADOR OFICIAL</b>	<b>224</b>	<b>5,02</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4.465</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2024.

En el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín al 31 de diciembre del 2024, se encontraban 4.465 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.793, que representan el 40.16%; asistencial 1.252, representan el 28.04%; técnico 908, que representan el 20.34%; y los 512 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 11.46%.

Con el fin de identificar el estado actual del Talento Humano en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, es necesario plasmar en este plan anual de vacantes el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2025, como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2024.

TABLA 4: NÚMERO DE SERVIDORES POR NIVELES JERÁRQUICO Y NATURALEZA.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	ELECCIÓN POPULAR	EMPLEOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMI. Y REMOCION	PERÍODO FIJO	TRABAJO OFICIAL	TOTAL GENERAL	(%)
ASESOR				35			35	0.78
ASISTENCIAL	1.252			6			1.258	28.17
DIRECTIVO		1		132	1		134	3.00
PROFESIONAL	1.793			13			1.806	40.45
TRABAJO OFICIAL						224	224	5.02
TECNICO	908		100				1.008	22.58
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3.953</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>1</b>	<b>224</b>	<b>4.465</b>	<b>100</b>
%	<b>88.53</b>	<b>0.02</b>	<b>2.24</b>	<b>4.17</b>	<b>0.02</b>	<b>5.02</b>	<b>100</b>	

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

### 3.2.2 Distribución de Cargos por Dependencias.

El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín actualmente cuenta con una estructura administrativa conformada por el 25 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 5: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA.

NOMBRE SECRETARÍA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	# SERVIDORES	(%)
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	871	19.51
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	218	4.88
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	566	12.68
SECRETARÍA DE HACIENDA	313	7.01
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	300	6.72
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	255	5.71
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	239	5.35
SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA	225	5.04
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	178	3.99
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	170	3.81
SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL TERRITORIAL	143	3.20
SECRETARÍA DE INNOVACIÓN DIGITAL	122	2.73
SECRETARÍA DE SALUD	117	2.62
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE	115	2.58
SECRETARÍA GENERAL	88	1.97
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	86	1.93
SECRETARÍA DE CULTURA CIUDADANA	80	1.79
ALCALDÍA	58	1.30
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES	58	1.30
SECRETARÍA DE LAS MUJERES	58	1.30
SECRETARÍA DE PAZ Y DERECHOS HUMANOS	51	1.14
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	47	1.05
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	32	0.72
SECRETARÍA DE TURISMO Y ENTRETENIMIENTO	29	0.65
SECRETARÍA PRIVADA	22	0.49
SECRETARÍA DE GOBIERNO Y GESTIÓN DEL GABINETE	12	0.27
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	12	0.27
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4.465</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

Las diez (10) dependencias con mayor número de servidores activos son: Secretaría de Movilidad con 871, Secretaría de Educación con 218 servidores, Secretaría de Seguridad y Convivencia con 566 Servidores, Secretaría de Hacienda con 313 servidores, Secretaría de Infraestructura Física con 300 Servidores, Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres DAGRED con 255 Servidores, Secretaría de Suministros y Servicios con 239 Servidores, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía con 225 Servidores, Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos con 178 Servidores y el Departamento Administrativo de Planeación con 170 Servidores.

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

#### VINCULACIONES

Durante la vigencia 2024, ingresaron al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín 357 servidores, el más representativo fue el de libre nombramiento y remoción con 177 servidores, seguido de los servidores en provisionalidad con 66, en Carrera Administrativa 13 servidores, 1 de periodo fijo y la planta temporal de agentes de tránsito con 100 servidores.

TABLA 6: INGRESO DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO 2024.

TOTAL, POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL JERÁRQUICO	TOTAL GENERAL	%
ASESOR	31	8.68
ASISTENCIAL	21	5.88
DIRECTIVO	136	38.10
PROFESIONAL	20	5.60
TÉCNICO	149	41.74
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>357</b>	<b>100</b>

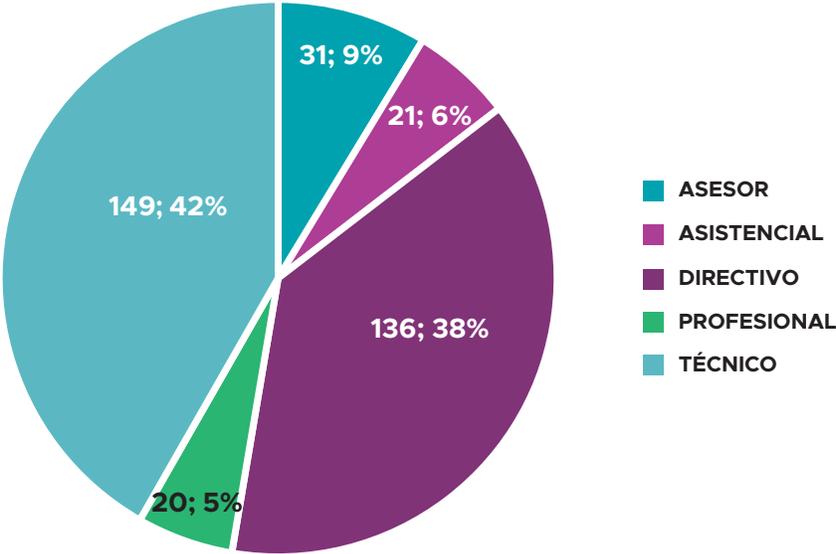
Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

TABLA 7: INGRESO DE SERVIDORES 2024.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EMPLEOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMI. Y REMOCION	PERÍODO FIJO	PROVISIONALIDAD	TOTAL GENERAL	(%)
ASESOR			31			31	8.68
ASISTENCIAL			1		20	21	5.88
DIRECTIVO			135	1		136	38.10
PROFESIONAL	1		10		9	20	5.60
TECNICO	12	100			37	149	41.74
<b>TOTAL GENERAL</b>	13	100	177	1	66	357	100
%	3.64	28.01	49.58	0.28	18.49	100	

Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

**INGRESO DE SERVIDORES AL DISTRITO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN 2024**



Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

### Desvinculaciones

El motivo más relevante durante la vigencia 2024 fue la renuncia de 310 servidores, que equivalían al 72.94%, siendo el más representativo el nivel asistencial con 117 servidores, seguido del nivel directivo 105 servidores y el nivel técnico con 88 servidores.

El segundo motivo de desvinculación fue la terminación del empleo temporal de 38 servidores que equivalían 8.94% y la tercera causa fue la jubilación con 15 servidores que equivalían al 3.53% y la insubsistencia con 15 servidores que equivalían al 3.53%.

TABLA 8: DESVINCULACIONES 2024.

DESVINCULADOS AÑO 2024		
MOTIVO DESVINCULACIÓN	NRO. SERVIDORES	%
DECLARATORIA DE VACANCIA	9	2.12
DEFUNCIÓN	11	2.59
DESTITUCIÓN	1	0.24
EDAD DE RETIRO FORZOSO	2	0.47
INSUBSISTENCIA	15	3.53
JUBILACIÓN	15	3.53
RECONOCIMIENTO PENSIÓN	1	0.24
RENUNCIA	310	72.94
REVOCATORIA DE NOMBRAMIENTO	1	0.24
TERMINACIÓN DE CONTRATO	11	2.59
TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDAD	11	2.59
TERMINACIÓN EMPLEO TEMPORAL	38	8.94
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>425</b>	<b>100</b>

Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

TABLA 9: DESVINCULACIONES POR NIVEL JERARQUICO 2024.

DESVINCULACIONES AÑO 2024 POR NIVEL JERÁRQUICO					
Motivo de desvinculación					
NIVEL JERÁRQUICO	DECLARATORIA DE VACANCIA	DEFUNCIÓN	OTRAS	RENUNCIA	TOTAL
ASESOR			4	25	29
ASISTENCIAL	3	5	13	96	117
DIRECTIVO			6	99	105
PROFESIONAL	5	3	13	47	68
TECNICO	1	3	48	36	88
TRABAJADOR OFICIAL			11	7	18
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>95</b>	<b>310</b>	<b>425</b>

Fuente: SAP - Personal desvinculado 2024.



Fuente: SAP - Personal desvinculado 2024.

### Rotación del personal

La rotación del personal, mide la relación entre las personas que se vincularon al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y los que se desvincularon durante la vigencia 2024.

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, se vincularon 357 servidores y se desvincularon 425 servidores.

TABLA 10: ROTACIÓN DE PERSONAL.

VARIABLE	DATO	ROTACIÓN= ((A+B) /2) *100/((C+D) /2*100)
VINCULADOS AÑO 2024	357	DÓNDE:
DESVINCULADOS AÑO 2024	425	A= VINCULADOS AÑO 2024
PLAN VINCULADOS INICIOS 2024	4546	B= DESVINCULADOS AL FINALIZAR 2024
PLAN VINCULADOS AL 31/12/2024	4465	C= VINCULADOS AL INICIO 2024
ROTACIÓN	8,68%	D= VINCULADOS AL 31/12/2024

Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

La rotación fue del 8.68%, este porcentaje 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 desvinculación fue la renuncia voluntaria.

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 - CNSC.

### 3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL

En el criterio movilidad se analizará la variable por concepto de encargo y comisión en la misma entidad durante la vigencia 2024, 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.

TABLA 11: MOVILIDAD DEL PERSONAL.

MOVILIDAD DE PERSONAL		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. SERVIDORES	(%)
<b>Comisión misma Entidad</b>		
ASESOR	3	0.28
DIRECTIVO	8	0.74
PROFESIONAL	1	0.09
<b>TOTAL, COMISIÓN MISMA ENTIDAD</b>	<b>12</b>	<b>1.11</b>
<b>Encargo Carrera Administrativa</b>		
ASISTENCIAL	131	12.16
PROFESIONAL	665	61.75
TECNICO	269	24.98
<b>TOTAL ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>1.065</b>	<b>98.89</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.077</b>	<b>100,00</b>

Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

Predomina el encargo en empleos del nivel profesional, donde se identifican 665 servidores que representan el 61.75%, en segundo lugar, predomina el encargo en empleos del nivel técnico con 269 servidores, que representan el 24.98% del total de servidores en encargo y en tercer lugar el nivel asistencial con 131 servidores que equivalen al 12.16%.

TABLA 12: MOVILIDAD DEL PERSONAL.

COMISIÓN MISMA ENTIDAD		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NRO. SERVIDORES	(%)
ASESOR	3	0.28
DIRECTIVO	8	0.74
PROFESIONAL	1	0.09
<b>TOTAL, COMISIÓN MISMA ENTIDAD</b>	<b>12</b>	<b>1.11</b>
ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	131	12.16
PROFESIONAL	665	61.75
TÉCNICO	269	24.98
<b>TOTAL, ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>1.065</b>	<b>98.89</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.077</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

En la vigencia se encontraban en comisión en la misma entidad doce (12) servidores.

COMISIÓN MISMA ENTIDAD					
ASESOR		DIRECTIVO		PROFESIONAL	
CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
3	0.28	8	0.74	1	0.09

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

Con corte a 31 de diciembre de 2024, se encontraban en encargo 1.065 servidores, el mayor número se encuentran en el nivel profesional con 665 servidores que equivalen al 61.75%, seguido del nivel técnico con 269 servidores que equivalen al 24.98% y finalmente en el nivel asistencial A2, 131 servidores que equivalen al 12.16%.

ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA					
ASISTENCIAL		PROFESIONAL		TÉCNICO	
CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
131	12.16	665	61.75	269	24.98

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024.

### 3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

Con corte al 31 de diciembre de 2024 se identificaron 384 vacantes, de las cuales 169 corresponden al nivel asistencial, que equivalen al 44.01%, el nivel técnico con 102 vacantes que equivalen al 26.56%, profesional con 93 vacantes que equivalen al 32.29% y los niveles directivo y asesor con 101 vacantes que equivalen al 35.06%.

TABLA 13: VACANTES POR NIVEL.

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. VACANTES	%
ASESOR	9	2.34
ASISTENCIAL	169	44.01
DIRECTIVO	4	1.04
PROFESIONAL	100	26.04
TÉCNICO	102	26.56
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 diciembre de 2024.

Con corte al 31 de diciembre de 2024 estaban pendiente por posesionarse 14 servidores que adquirieron el beneficio de encargo, debido a diferentes situaciones administrativas, en el proceso de encargo 12 quedaron pendiente 3 servidores, del proceso 15 quedaron pendiente 4 servidores y del proceso 18 quedaron pendientes 7 servidores.

TABLA 14: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2024.

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2024		
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2024	LIDER DE PROGRAMA	1
	INSPECTOR DE POLICIA URBANO 1A CAT	1
PROCESO DE ENCARGO 12 ETAPA 2 DE 2024	LIDER DE PROYECTO	1
PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2024	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
PROCESO DE ENCARGO 18 DE 2024	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CAT ESP 1A C	1
	LIDER DE PROGRAMA	1
	LIDER DE PROYECTO	5
<b>TOTAL, SERVIDORES PENDIENTES PARA POSESIÓN ENERO DE 2025</b>		<b>14</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2024.

Durante el 2024 se realizaron 20 procesos de encargo, en los mismos se viabilizaron 227 vacantes en provisionalidad por no existir dentro de la planta servidores de carrera administrativa que cumplieran requisitos o por ser del nivel asistencial A1, mínimo nivel dentro de la planta de personal del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, como se detalla en la siguiente tabla:

TABLA 15: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD.

PROCESO DE VIABILIZACIÓN EN PROVISIONALIDAD	NÚMERO DE VACANTES
<b>INICIÓ PROCESO DE PROVISIONALIDAD</b>	<b>11</b>
<b>NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD</b>	<b>5</b>
<b>ASISTENCIAL GRADO 1-A</b>	<b>89</b>
<b>BOMBERO 1-B</b>	<b>12</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 11 DE 2024</b>	<b>1</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2024</b>	<b>17</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2024</b>	<b>45</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2024</b>	<b>2</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2024</b>	<b>7</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 17 DE 2024</b>	<b>10</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 19 DE 2024</b>	<b>9</b>
<b>PROCESO DE ENCARGO 20 DE 2024</b>	<b>19</b>
<b>TOTAL, VIABILIZADOS EN PROVISIONALIDAD</b>	<b>227</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2024.

## 4.0

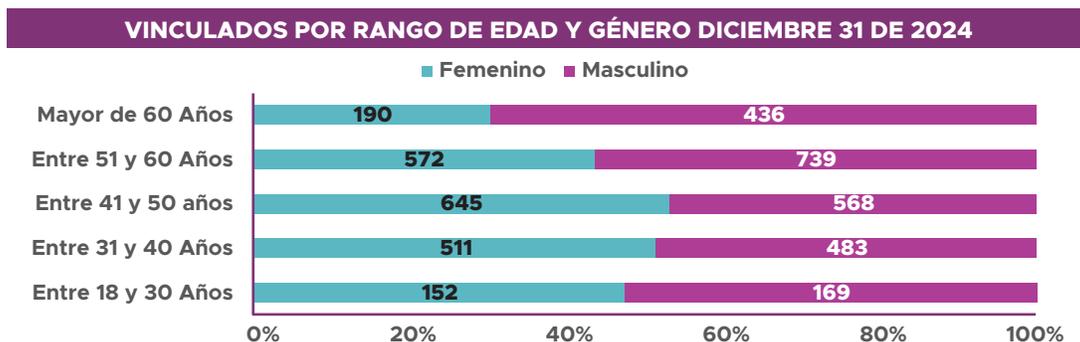
## Composición de la Planta de Personal por Rangos de Edad y por Género

Con corte al 31 de diciembre de 2024 estaban vinculados 4.986 servidores, siendo el rango más representativo entre los 51 y 60 años de edad, con 1.699 servidores que representan el 34.04%, con 826 mujeres y 873 hombres; seguido del rango entre 41 y 50 años con 1.249 servidores que representan el 25.05%, con 674 mujeres y 575 hombres; entre 31 y 40 años 994, que representan el 19.94%, con 511 mujeres y 483 hombres; entre 18 y 30 años 321 servidores que representan el 6.44%, con 152 mujeres y 169; mayores de 60 años 723 servidores, que representan el 14.50%, con 228 mujeres y 495 hombres.

TABLA 16: VINCULADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.

VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - DICIEMBRE 31 DE 2024						
RANGO DE EDAD	FEM	% FEM	MASC	% MAS	TOTAL GENERAL	%
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	152	3.40	169	3.78	321	7.19
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	511	11.44	483	10.82	994	22.26
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	645	14.45	568	12.72	1.213	27.17
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	572	12.81	739	16.55	1.311	29.36
MAYOR DE 60 AÑOS	190	4.26	436	9.76	626	14.02
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>2.070</b>	<b>46.36</b>	<b>2.395</b>	<b>53.64</b>	<b>4.465</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2024



## 5.0

# Medidas de Cobertura de Necesidades de Personal

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concursos 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:**

El Distrito Especial 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 2025 se espera realizar la convocatoria general denominada Antioquia III y finalizar la convocatoria específica para bomberos con listas de elegibles primer semestre de 2025.

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

La Administración Distrital 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, traslados, asignación de funciones, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Distrital 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:

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 distritalización 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 224 plazas de empleos con naturaleza Trabajador Oficial, que en la medida que se generen vacancias por diferentes motivos (jubilaciones, renuncias etc.) tampoco serán provistos.

TABLA 17: VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS POR PROCESO							
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL	%
Asistencial. no proveer		3				3	0.78
Inició proceso de provisionalidad		3			1	4	1.04
Libre Nombramiento y Remoción	9	1	4			14	3.65
Modificación				1	2	3	0.78
Nombramiento en Provisionalidad		3			2	5	1.30
Nuevo proceso de encargo		10				10	2.60
Proceso Agentes Supervisores					11	11	2.86
Proceso de Bomberos		11				11	2.86
Proceso de encargo 01 de 2025				10		10	2.60
Proceso de encargo 02 de 2025				34		34	8.85
PROCESO DE ENCARGO 03 DE 2025					37	37	9.64
PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2025				6		6	1.56
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2024				2		2	0.52
PROCESO DE ENCARGO 12 ETAPA 2 DE 2024				1		1	0.26
PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2024				4		4	1.04
PROCESO DE ENCARGO 18 DE 2024				7		7	1.82
PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A		89				89	23.18
PROVISIONALIDAD - BOMBERO 1-B		12				12	3.13
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 11 DE 2024					4	4	1.04
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2024		17				17	4.43
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2024				22	23	45	11.72
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2024				2		2	0.52
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2024		6		1		7	1.82
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 17 DE 2024		10				10	2.60
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 19 DE 2024					13	13	3.39
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 20 DE 2024				10	9	19	4.95
SUPRIMIR		4				4	1.04
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9</b>	<b>169</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.

Se identifican 384 vacantes provistas mediante procesos de encargo durante la vigencia 2024.

TABLA 18: VACANTES DE BOMBEROS.

VACANTES DE BOMBEROS				
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TOTAL, GENERAL	%
<b>Proceso de Bomberos</b>				
<b>CABO DE BOMBEROS</b>	10		10	31,25
<b>CAPITAN DE BOMBEROS</b>	1		1	3,13
<b>Provisionalidad - Bombero 1-B</b>				
<b>BOMBERO</b>	14		14	43,75
<b>Provisionalidad - Proceso de Encargo 16 de 2024</b>				
<b>COMANDANTE DE BOMBEROS</b>		1	1	3,13
<b>SUBTENIENTE DE BOMBEROS</b>	3		3	9,38
<b>TENIENTE DE BOMBEROS</b>	3		3	9,38
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.

Se tiene 14 plazas de bomberos que serán provistas mediante lista de elegibles las cuales se espera estén en firme en el primer trimestre de 2025.

TABLA 19: VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. DE VACANTES	(%)
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>		
<b>ASESOR</b>	8	57.14
<b>ASISTENCIAL</b>	1	7.14
<b>DIRECTIVO</b>	4	28.57
<b>Proceso de Posesión en Trámite</b>		
<b>ASESOR</b>	1	7.14
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>

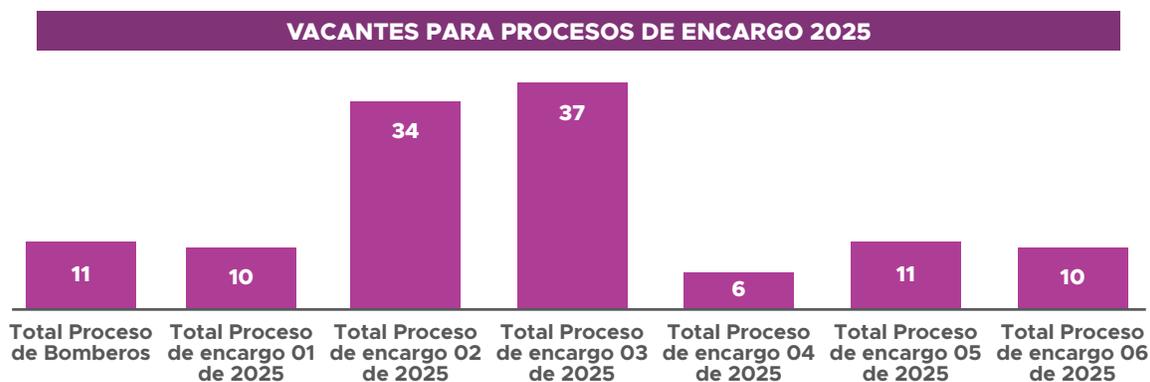
Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.

Se identifican catorce (14) 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 20: VACANTES VIABILIZADAS PARA PROCESOS DE ENCARGO.

VACANTES PARA PROCESOS DE ENCARGO		
PROCESO/EMPLEO	NRO. VACANTES	(%)
<b>Proceso de Bomberos</b>		
CAPITAN DE BOMBEROS	1	0.84
CABO DE BOMBEROS	10	8.40
<b>TOTAL PROCESO DE ENCARGO BOMBERO</b>	<b>11</b>	<b>9.24</b>
<b>Proceso de Encargo 01 de 2025</b>		
INSPECTOR DE POLICIA URBANO 1A CAT	7	5.88
LIDER DE PROGRAMA	1	0.84
LIDER DE PROYECTO	2	1.68
<b>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 01 DE 2025</b>	<b>10</b>	<b>8.40</b>
<b>Proceso de Encargo 02 de 2025</b>		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	8	6.72
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	26	21.85
<b>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 02 DE 2025</b>	<b>34</b>	<b>28.57</b>
<b>Proceso de Encargo 03 de 2025</b>		
TECNICO ADMINISTRATIVO	37	31.09
<b>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 03 DE 2025</b>	<b>37</b>	<b>31.09</b>
<b>Proceso de Encargo 04 de 2025</b>		
LIDER DE PROGRAMA	1	0.84
LIDER DE PROYECTO	5	4.20
<b>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2025</b>	<b>6</b>	<b>5.04</b>
<b>Proceso de Encargo 05 de 2025</b>		
AGENTE DE TRANSITO	7	5.88
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	4	3.36
<b>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2025</b>	<b>11</b>	<b>9.24</b>
<b>Proceso de Encargo 06 de 2025</b>		
CONDUCTOR	5	4.20
SECRETARIO	5	4.20
<b>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 06 DE 2025</b>	<b>10</b>	<b>8.40</b>
<b>TOTAL, VACANTES PROCESOS</b>	<b>119</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.



Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.

Se identificaron ciento diez y nueve vacantes (119) las cuales serán provistas mediante encargo, adicionando aquellas que se generen durante la vigencia 2025. 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 Distrital.

TABLA 21: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2024.

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2024			
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL	%
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2024	LIDER DE PROGRAMA	1	7.14
	INSPECTOR DE POLICIA URBANO 1A CAT	1	7.14
PROCESO DE ENCARGO 12 ETAPA 2 DE 2024	LIDER DE PROYECTO	1	7.14
PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2024	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3	21.43
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	7.14
PROCESO DE ENCARGO 18 DE 2024	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CAT ESP 1A C	1	7.14
	LIDER DE PROGRAMA	1	7.14
	LIDER DE PROYECTO	5	35.71
<b>TOTAL, SERVIDORES PENDIENTES PARA POSESIÓN ENERO DE 2025</b>		<b>14</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.

Se identificaron catorce (14) plazas en etapa de posesión. correspondientes a procesos de encargo finalizados en 2024.

TABLA 22: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD.

VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD					
PROCESO O ESTADO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	%
INICIÓ PROCESO DE PROVISIONALIDAD	3		8	11	4,85
NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	3		2	5	2,20
PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A	89			89	39,21
PROVISIONALIDAD - BOMBERO 1-B	12			12	5,29
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 11 DE 2024			1	1	0,44
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2024	17			17	7,49
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2024		22	23	45	19,82
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2024		2		2	0,88
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2024	6	1		7	3,08
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 17 DE 2024	10			10	4,41
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 19 DE 2024			9	9	3,96
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 20 DE 2024		10	9	19	8,37
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>140</b>	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>227</b>	<b>100</b>

Fuente: Plan de vacantes unificadas con corte al 31 de diciembre de 2024.

Se identificaron doscientas veintisiete (227) plazas de empleos que fueron viabilizados en provisionalidad, luego de realizar los procesos de encargo de 2024.

6.0

## 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 elaborarán semanalmente los planes de vacantes de ocupación y vinculados.

Durante la vigencia 2024 se realizaron 20 procesos de encargo con un total de 216 servidores beneficiados y se viabilizaron en provisionalidad 387 vacantes.



7.0

## Plan de Previsión de Empleos CNSC

**Bomberos:** Mediante los Acuerdos No. 05 ACUERDO N° 5 del 20 de enero del publicado en la página web de la CNSC se dio inicio formal al proceso de selección en modalidad abierto “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección Abierto para proveer las vacantes definitivas del empleo denominado Bombero código 475, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de la Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia. Tecnología e Innovación- Proceso de Selección No. 2485 de 2022 - Cuerpos Oficiales de Bomberos*”.

Se espera que para el primer trimestre de 2025 la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC entregue listas de elegibles.

**Antioquia III:** Proceso de selección en modalidad de ascenso y abierto en el Distrito Especial de Ciencia. Tecnología e Innovación de Medellín se encuentra en fase de licitación.

Estos dos (2) procesos de selección tendrán un impacto significativo en el Distrito lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados.

El Distrito Especial de Ciencia. Tecnología e Innovación de Medellín apropiara los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo del proceso de selección en modalidad de ascenso y abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes acorde con lo establecido en la Circular 017 del 2017 emitida por la Procuraduría General de la Nación y en la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Para la vigencia actual se apropiaron en el presupuesto \$2.898.829.157.

## 8.0 Indicadores

### 8.1. INDICADOR PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO PLAN PROVISIÓN DE CARGOS – %PPC.

Este indicador de eficacia, se hará seguimiento semestral.

**Unidad de Medida:** porcentaje (%).

**Vacantes Provistas:** Se refiere a las vacantes provistas mediante encargo y viabilizadas en provisionalidad.

$$PPC = \frac{\text{Vacantes provista}}{\text{Total de vacantes}} * 100$$

**Vacantes provistas:** incluye vacantes provistas mediante encargo y viabilizadas en provisionalidad.

**Vacantes Totales:** total de vacantes generadas.

**Descripción:** este indicador muestra la eficacia en la provisión realizada a través de medidas de cobertura interna, mientras se surten los procesos meritocráticos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

**Meta:** 60%

### 8.2. INDICADOR PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO PLAN PROVISIÓN DE VACANTES EN ENCARGOS – %PPVE.

Este indicador de eficacia, se le realizará seguimiento semestral.

**Unidad de Medida:** Porcentaje (%).

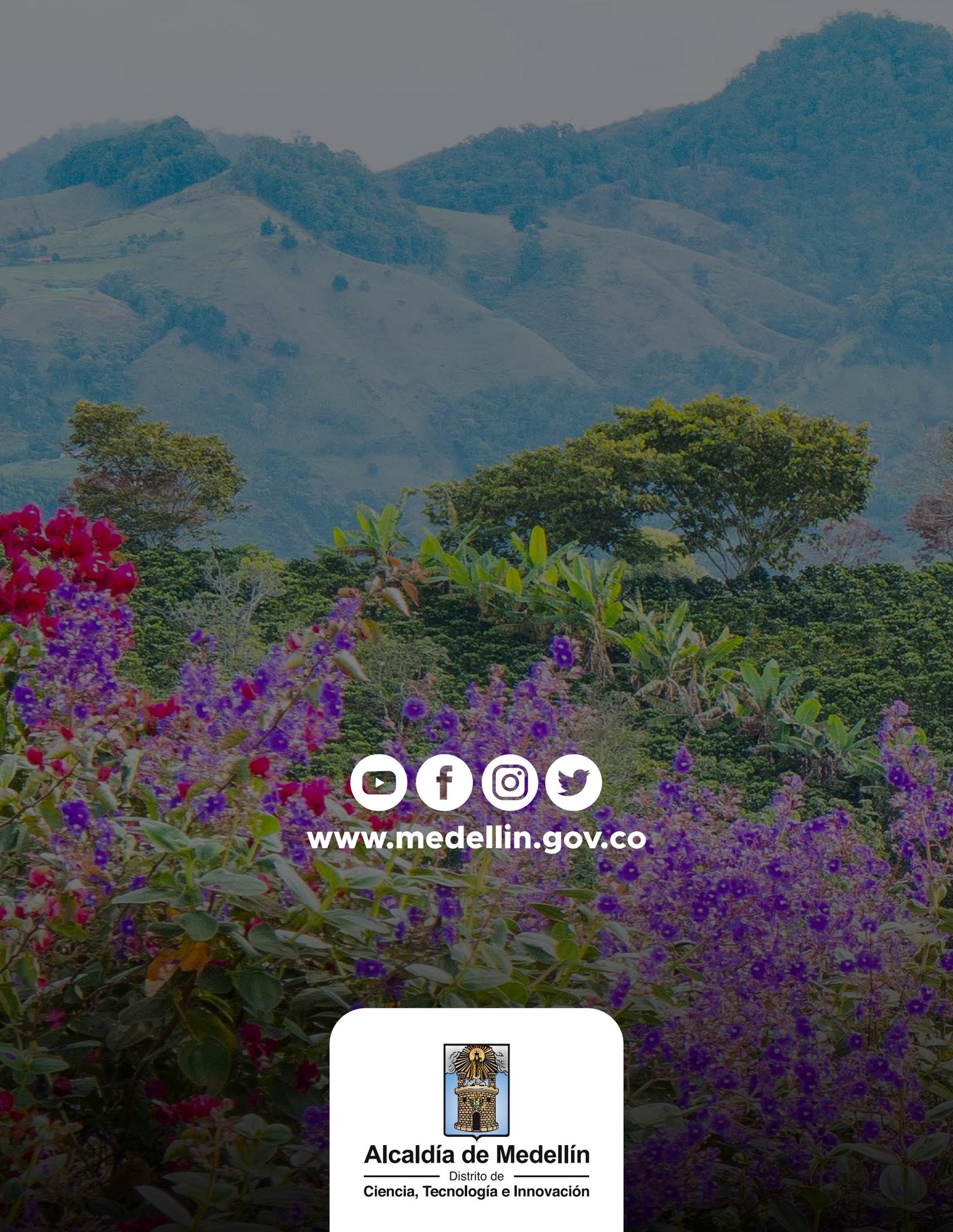
$$PPVE = \frac{\text{Vacantes provistas mediante procesos de encargo}}{\text{Total de vacantes} - (\text{NIVELES 1A y 1B})} * 100$$

**Vacantes provistas mediante procesos de encargo:** incluye vacantes provistas mediante proceso de encargo.

**Vacantes Totales menos Vacantes Niveles 1A y 1B:** total de vacantes generadas menos niveles 1ª y 1B (Mínimos niveles de la entidad que no proveen mediante encargo).

**Descripción:** este indicador muestra la eficacia los procesos de encargo mientras se surten los procesos meritocráticos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

**Meta:** 80%



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



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