



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan Anual de Vacantes

Distrito de Medellín 2024



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



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





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Distrito de Medellín 2024



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



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





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 11

PROYECCIÓN: 2024

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

**MEDELLÍN
ENERO 2024**



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

Asesoría metodológica, Subsecretaría de Desarrollo Institucional





Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES.....	7
1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8
1.3 MARCO NORMATIVO	8
2. METODOLOGÍA	11
2.1 REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL	12
2.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	12
2.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	12
2.4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL.....	13
2.5 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	13
3. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN.....	13
3.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	13
3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	15
3.2.2 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS.....	18
3.3 ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE VINCULACIONES Y DESVINCULACIONES).	19
VINCULACIONES.....	19
DESVINCULACIONES	20
ROTACIÓN DEL PERSONAL.	21
3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL.....	22
3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.....	24
4. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR RANGOS DE EDAD Y POR GÉNERO.....	26
5. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL	26
Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos:	27



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:.....	27
Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:.....	27
Racionalización de la Planta:	28
Programación de medidas de cobertura:	28
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES	34
7. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS CNSC.....	36

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 del 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.

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,



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



CO177740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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;

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 del Distrito Especial 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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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 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 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

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes y el plan anual de previsión para los empleados del Distrito Especial 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:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

“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 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:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- 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.

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:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

“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 Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia 2024, 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 2024, 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 2024.

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 2024, 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 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 2023 el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín contaba con 5.358 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación.

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS DISTRITO.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLANTA DE EMPLEOS - DISTRITO DE MEDELLÍN - DICIEMBRE 31 DE 2023		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NRO. PLAZAS	PORCENTAJE (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.454	27,14%
PROFESIONAL	1.879	35,07%
TECNICO	1.012	18,89%
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	<u>4.345</u>	<u>81,09%</u>
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	521	9,72%
<u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u>	<u>521</u>	<u>9,72%</u>
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u>	<u>1</u>	<u>0,02%</u>
EMPLEOS TEMPORALES		
TECNICO	50	0,93%
<u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u>	<u>50</u>	<u>0,93%</u>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	41	0,77%
ASISTENCIAL	9	0,17%
DIRECTIVO	133	2,48%
PROFESIONAL	13	0,24%
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	<u>196</u>	<u>3,66%</u>
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL, PERÍODO FIJO</u>	<u>1</u>	<u>0,02%</u>
TRABAJADOR OFICIAL		
TRABAJADOR OFICIAL	244	4,55%
<u>TOTAL, TRABAJADOR OFICIAL</u>	<u>244</u>	<u>4,55%</u>
<u>TOTAL, EMPLEOS</u>	<u>5.358</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Según la naturaleza de empleos, el mayor número de plazas está en los servidores de carrera administrativa con 4.345 plazas que equivalen el 81.09%, seguido de los servidores de carrera docente con 521 plazas que representan el 9.72%.





TABLA 2: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO.

TOTAL, DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
NATURALEZA	NRO. PLAZAS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA	4.345	81,09%
CARRERA DOCENTE	521	9,72%
ELECCION POPULAR	1	0,02%
EMPLEOS TEMPORALES	50	0,93%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	196	3,66%
PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADOR OFICIAL	244	4,55%
TOTAL, EMPLEOS	5.358	100,00%

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2023.

3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín cuenta con 5.358 plazas, con una ocupación al 31 de diciembre de 2023 de 5.067 plazas que representa el 94,56%.

Los empleos de carrera administrativa son en total 4.116, que representan un 81.23%; distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.390 empleos que representan el 27.43%, Profesional 1.789 empleos que representan el 35.31% y Técnico 937 empleos que representan el 18.49%.

Los empleos en carrera docente son 521, que representan el 10.28%.

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 eran en total 150, que representan el 2.96%, distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 99, que representan el 1.97%, asesor 34 que representan el 0,67%, profesional 10 que representan el 0,20% y asistencial 7, que representan el 0,14%.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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

Los trabajadores oficiales al corte eran 241, que representan el 4.76%.

TABLA 3: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.390	27,43%
PROFESIONAL	1.789	35,31%
TECNICO	937	18,49%
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	<u>4.116</u>	<u>81,23%</u>
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	521	10,28%
<u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u>	<u>521</u>	<u>10,28%</u>
ELECCION POPULAR		
DIRECTIVO	1	0,02%
<u>TOTAL, ELECCION POPULAR</u>	<u>1</u>	<u>0,00%</u>
EMPLEOS TEMPORALES		
TÉCNICO	38	0,75%
<u>TOTAL, EMPLEOS TEMPORALES</u>	<u>38</u>	<u>0,75%</u>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	34	0,67%
ASISTENCIAL	7	0,14%
DIRECTIVO	99	1,95%
PROFESIONAL	10	0,20%
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	<u>150</u>	<u>2,96%</u>
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	1	0,02%
TOTAL, PERÍODO FIJO	1	0,02%
TRABAJADORES OFICIALES		
TRABAJADOR OFICIAL	241	4,76%
<u>TOTAL, TRABAJADORES OFICIALES</u>	<u>241</u>	<u>4,76%</u>



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
<u>TOTAL GENERAL</u>	<u>5.067</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2023.

3.2.1 NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS

En el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín al 31 de diciembre del 2023, se encontraban 5.067 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.799, que representan el 35.50%; asistencial 1.397, representan el 27.57%; técnico 975, que representan el 19.24%; docente 521, que representan el 6.72% y los 375 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 7.40%.

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 2023, 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 2023.

Es importante anotar que la planta temporal de agentes de tránsito se terminó el 31 de diciembre de 2023.

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

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINIST.	CARRERA DOCENTE	ELECCIÓN POPULAR	EMPLEOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJO OFICIAL	TOTAL GENERAL	PORCENTAJE %
ASESOR					34		34	0,67%
ASISTENCIAL	1.390				7		1.397	27,57%
DIRECTIVO			1		99		100	1,97%
DOCENTE		521					521	10,28%
PROFESIONAL	1.789				10		1.799	35,50%
TRABAJO OFICIAL						241	241	4,76%
TECNICO	937			38			975	19,24%
TOTAL GENERAL	4.116	521	0	38	150	241	5.067	100,00%
PORCENTAJE	81,23%	10,28%	0,00%	0,75%	2,96%	4,76%	100,00%	





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2023.

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 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 5: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA.

NOMBRE SECRETARÍA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
SECRETARÍA DE MOVILIDAD.	827	16,32%
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.	748	14,76%
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA.	580	11,45%
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA.	319	6,30%
SECRETARÍA DE HACIENDA.	307	6,06%
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES.	261	5,15%
SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA.	253	4,99%
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS.	251	4,95%
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS.	211	4,16%
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN.	176	3,47%
SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL TERRITORIAL.	145	2,86%
SECRETARÍA DE INNOVACIÓN DIGITAL.	130	2,57%
SECRETARÍA DE SALUD.	127	2,51%
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE.	119	2,35%
SECRETARÍA GENERAL.	93	1,84%
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.	90	1,78%
SECRETARÍA DE CULTURA CIUDADANA.	81	1,60%
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES.	61	1,20%
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO.	60	1,18%
ALCALDÍA.	57	1,12%
SECRETARÍA DE LAS MUJERES.	57	1,12%
SECRETARÍA DE LA NO-VIOLENCIA.	34	0,67%
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL.	32	0,63%



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

NOMBRE SECRETARÍA O DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
SECRETARIA PRIVADA.	22	0,43%
SECRETARÍA DE GOBIERNO Y GESTIÓN DEL GABINETE.	13	0,26%
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD.	13	0,26%
TOTAL, GENERAL	5.067	100,00%

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Las diez (10) dependencias con mayor número de servidores activos son: Secretaría de Movilidad con 827, Secretaría de Educación con 748 servidores, Secretaría de Seguridad y Convivencia con 580 Servidores, Secretaría de Infraestructura Física con 319 Servidores, Secretaría de Hacienda con 307 Servidores, Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres DAGRED con 261 Servidores, Secretaría de Suministros y Servicios con 251 Servidores, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía con 253 Servidores, Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos con 211 Servidores y el Departamento Administrativo de Planeación con 176 Servidores.

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

VINCULACIONES

Durante la vigencia 2023, ingresaron al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín. 469 servidores, el más representativo fue en provisionalidad con 352 servidores, de Libre nombramiento y remoción con 62 servidores y en Carrera Administrativa 34 servidores.

TABLA 6: VINCULACIÓN DE SERVIDORES 2023.

PERSONAL VINCULADO - AÑO 2023								
NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EMPLEADOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PERIODO FIJO	PERIODO PRUEBA	PROVISIONALIDAD	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
ASESOR			17				17	<u>3,62%</u>





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

ASISTENCIAL	4		3			285	292	<u>62,26%</u>
DIRECTIVO			41	1			42	<u>8,96%</u>
PROFESIONAL	4		1		1	27	33	<u>7,04%</u>
TECNICO	26	19				40	85	<u>18,12%</u>
TOTAL, GENERAL	34	19	62	1	1	352	469	100,00%
PORCENTAJE	7,25%	4,05%	13,22%	0,21%	0,21%	75,05%	100,00%	

Fuente: SAP - Personal vinculado 2023.

TABLA 7: VINCULACIONES DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO 2023.

TOTAL, POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL JERÁRQUICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
ASESOR	17	3,62%
ASISTENCIAL	292	62,26%
DIRECTIVO	42	8,96%
PROFESIONAL	33	7,04%
TÉCNICO	85	18,12%
TOTAL, GENERAL	469	100,00%

Fuente: SAP - Personal vinculado 2023.

DESVINCULACIONES

El motivo más relevante durante la vigencia 2023 fue la renuncia de 288 servidores, que equivalían al 88.89%, siendo el más representativo el nivel asistencial con 82 servidores, seguido del nivel directivo 67 servidores y el nivel técnico con 53 servidores.

El segundo motivo de desvinculación fue la defunción de 14 servidores que equivalían 4.32% y la tercera causa fue la declaratoria de la vacancia definitiva de 8 servidores que equivalían al 2.47%.

TABLA 8: DESVINCULACIONES 2023.

DESVINCULADOS AÑO 2023		
MOTIVO DESVINCULACIÓN	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE
DECLARATORIA DE VACANCIA	8	2,47%
DEFUNCIÓN	14	4,32%
EDAD DE RETIRO FORZOSO	1	0,31%
INSUBSISTENCIA	5	1,54%





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

ORDEN JUDICIAL	1	0,31%
RENUNCIA	288	88,89%
TERMINACIÓN DE CONTRATO	2	0,62%
TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDAD	4	1,23%
TERMINACIÓN EMPLEO TEMPORAL	1	0,31%
TOTAL, GENERAL	<u>324</u>	<u>100,00%</u>

FUENTE: SAP - PERSONAL DESVINCULADO 2023.

TABLA 9: DESVINCULACIONES POR NIVEL JERÁRQUICO Y MOTIVO DE DESVINCULACIÓN 2023.

DESVINCULACIONES AÑO 2023 POR NIVEL JERÁRQUICO					
NIVEL JERÁRQUICO	MOTIVO DE DESVINCULACIÓN				TOTAL
	DECLARATORIA DE VACANCIA	DEFUNCIÓN	OTRAS	RENUNCIA	
ASESOR		3	1	15	19
ASISTENCIAL			2	82	84
DIRECTIVO		4	5	67	76
PROFESIONAL	8	4	3	48	63
TECNICO		3	1	53	57
TRABAJADOR OFICIAL			2	23	25
TOTAL, GENERAL	<u>8</u>	<u>14</u>	<u>14</u>	<u>288</u>	<u>324</u>

FUENTE: SAP - PERSONAL DESVINCULADO 2023.

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 2023.

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, se vincularon 318 servidores y se desvincularon 448 servidores.

ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TABLA 10: ROTACIÓN DE PERSONAL.

ROTACIÓN DEL PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES)			
VINCULADOS 2023	DESVINCULACIONES 2023	PERSONAL AL INICIO 2023	PERSONAL AL 31-12-2023
<u>469</u>	<u>324</u>	<u>4.897</u>	<u>5.067</u>
ROTACIÓN= ((A+B) /2) *100/((C+D) /2*100)*100			





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

VARIABLE	DATO	DÓNDE:
VINCULADOS AÑOS 2023	469	A= VINCULADOS AÑO 2023
DESVINCULADOS AÑOS 2023	324	B= DESVINCULADOS AL FINALIZAR 2023
VINCULADOS INICIOS 2023	4.897	C=VINCULADOS AL INICIO 2023
VINCULADOS AL 31/12/2023	5.067	D=VINCULADOS AL 31/12/2023
PORCENTAJE DE ROTACIÓN	7,96%	

FUENTE: SAP - PERSONAL 2023.

La rotación fue del 7.96%, 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, los niveles más representativos fueron el asistencial, técnico y directivo.

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 durante la vigencia 2023, 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	PORCENTAJE
COMISIÓN MISMA ENTIDAD		
ASESOR	4	0,39%
DIRECTIVO	5	0,49%
PROFESIONAL	3	0,29%
TOTAL, COMISIÓN MISMA ENTIDAD	12	1,17%
ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	140	13,59%
PROFESIONAL	599	58,16%
TECNICO	279	27,09%



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TOTAL, ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA	1.018	98,83%
TOTAL, GENERAL	1.030	100,00%

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Predomina el encargo en empleos del nivel profesional, donde se identifican 599 servidores que representan el 58.16%, en segundo lugar, predomina el encargo en empleos del nivel técnico con 279 servidores, que representan el 27.09% del total de servidores en encargo y en tercer lugar el nivel asistencial con 140 servidores que equivalen al 13.59%.

COMISIÓN MISMA ENTIDAD	NIVEL JERÁRQUICO	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE %
	ASESOR		4
DIRECTIVO		5	0,49%
PROFESIONAL		3	0,29%
TOTAL, COMISIÓN MISMA ENTIDAD		12	1,17%
ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	140	13,59%
	PROFESIONAL	599	58,16%
	TECNICO	279	27,09%
	TOTAL, ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA	1.018	98,83%
	TOTAL, GENERAL	1.030	100,00%

COMISIÓN MISMA ENTIDAD POR NIVEL					
ASESOR		DIRECTIVO		PROFESIONAL	
NRO.	PORCENTAJE	NRO.	PORCENTAJE	NRO.	PORCENTAJE
<u>4</u>	<u>0,39%</u>	<u>5</u>	<u>0,49%</u>	<u>3</u>	<u>0,29%</u>

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

ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL					
ASISTENCIAL		PROFESIONAL		TECNICO	
NRO.	PORCENTAJE	NRO.	PORCENTAJE	NRO.	PORCENTAJE
<u>140</u>	<u>13,59%</u>	<u>599</u>	<u>58,16%</u>	<u>279</u>	<u>27,09%</u>



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Con corte a 31 de diciembre de 2023, se encontraban en encargo 1.018 servidores, el mayor número se encuentran en el nivel profesional con 599 servidores que equivalen al 58.16% seguido del nivel técnico con 279 servidores que equivalen al 27.09% y finalmente en el nivel asistencial A2, 140 servidores que equivalen al 13.59%.

3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

Con corte al 31 de diciembre de 2023 se identificaron 288 vacantes, de las cuales 66 corresponden al nivel asistencial, que equivalen al 22.92%, el nivel técnico con 87 vacantes que equivalen al 30.21%, profesional con 93 vacantes que equivalen al 32.29% y los niveles directivo y asesor con 101 vacantes que equivalen al 35.06%.

TABLA 12: VACANTES POR NIVEL.

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. VACANTES	PORCENTAJE
ASESOR	7	2,43%
ASISTENCIAL	66	22,92%
DIRECTIVO	35	12,15%
PROFESIONAL	93	32,29%
TÉCNICO	87	30,21%
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>288</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 diciembre de 2023.

Con corte al 31 de diciembre 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.

TABLA 21: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2023

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2023					
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
	INSPECTOR DE POLICIA URBANO 1A CAT	3		3	1,04%



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2023					
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2023 - ETAPA 2	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CAT ESP 1A C	1		1	0,35%
	LIDER DE PROYECTO	1		1	0,35%
PROCESO DE ENCARGO 13 ETAPA 2 DE 2023	TECNICO ADMINISTRATIVO		5	5	1,74%
PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2023	LIDER DE PROYECTO	2		2	0,69%
PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2023	MEDICO ESPECIALISTA	1		1	0,35%
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1		1	0,35%
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14		14	4,86%
PROCESO DE ENCARGO 17 DE 2023	LIDER DE PROYECTO	5		5	1,74%
TOTAL, SERVIDORES PENDIENTES DE POSESIÓN		28	5	33	11,46%

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Durante el 2023 se realizaron 17 procesos de encargo, en los mismos se viabilizaron 89 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:

TABLA14: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD

PROCESO DE VIABILIZACIÓN EN PROVISIONALIDAD	NÚMERO DE VACANTES
PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO A1	9
PROVISIONALIDAD - BOMBERO 1-B	6
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 07 DE 2022	18
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 08 DE 2023	6
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 10 DE 2023	1
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2023	8
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2023	14
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 06 DE 2023	12





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2023	8
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 11 DE 2023	1
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2023	2
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2023	1
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 15 DE 2022	3
TOTAL, VIABILIZADOS EN PROVISIONALIDAD	89

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.

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

Con corte al 31 de diciembre de 2023 estaban vinculados 5.067 servidores, siendo el rango más representativo entre los 51 y 60 años de edad, con 1.782 servidores que representan el 35.17%, con 840 mujeres y 942 hombres; seguido del rango entre 41 y 50 años con 1.216 servidores que representan el 24%, con 648 mujeres y 568 hombres; entre 31 y 40 años 1.013, que representan el 19.99%; entre 18 y 30 años 345 servidores que representan el 6.81%, 169 mujeres y 176; mayores de 60 años 711 servidores, que representan el 14.03%, con 226 mujeres y 485 hombres.

TABLA 15: VINCULADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.

VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - DICIEMBRE 31 DE 2023						
RANGO DE EDAD	FEMENINO	% FEMENINO	MASCULINO	% MASCULINO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	169	3,34%	176	3,47%	345	6,81%
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	536	10,58%	477	9,41%	1.013	19,99%
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	648	12,79%	568	11,21%	1.216	24,00%
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	840	16,58%	942	18,59%	1.782	35,17%
MAYOR DE 60 AÑOS	226	4,46%	485	9,57%	711	14,03%
TOTAL, GENERAL	2.419	47,74%	2.648	52,26%	5.067	100,00%

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre 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 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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:

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 2024 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 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:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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 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 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 241 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 2023 se generaron 3 vacantes de trabajador oficial que no serán provistas, no se generaron vacantes de carrera docente.

TABLA 16: VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES		
NATURALEZA DEL EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE
CARRERA DOCENTE	0	0,00%
TRABAJADOR OFICIAL	3	100,00%
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>3</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2023

En el numeral 3.5 Vacantes temporales y definitivas se identifican 288 vacantes, de las cuales 266 corresponden a empleos públicos y 22 corresponden a la planta del Cuerpo Oficial de Bomberos de Medellín, como se detallan en la siguiente tabla.

TABLA 17: VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS POR PROCESO							
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE %
ASISTENCIAL, NO PROVEER		6				6	2,08%
ELECCIÓN POPULAR			1			1	0,35%
ESPERAR INSTRUCCIONES DE DIRECTIVOS					1	1	0,35%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7	2	34	3		46	15,97%
MODIFICACIÓN				6	2	8	2,78%
NUEVO PROCESO DE ENCARGO		15		30	22	67	23,26%
PROCESO DE BOMBEROS		15				15	5,21%
PROCESO DE ENCARGO 07 DE 2023					1	1	0,35%
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2023 - ETAPA 2				5		5	1,74%
PROCESO DE ENCARGO 13 ETAPA 2 DE 2023					5	5	1,74%
PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2023				2		2	0,69%
PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2023				16		16	5,56%
PROCESO DE ENCARGO 17 DE 2023				5		5	1,74%
PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A		9				9	3,13%
PROVISIONALIDAD - BOMBERO 1-B		6				6	2,08%



VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS POR PROCESO							
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE %
PROVISIONALIDAD P - 06 DE 2023		3		4	5	12	4,17%
PROVISIONALIDAD P- 12 DE 2023				1		1	0,35%
PROVISIONALIDAD P - 15 DE 2023					8	8	2,78%
PROVISIONALIDAD P - 07 DE 2022					18	18	6,25%
PROVISIONALIDAD P - 08 DE 2023				2	4	6	2,08%
PROVISIONALIDAD P - 10 DE 2023				1		1	0,35%
PROVISIONALIDAD P- 13 DE 2023		5			3	8	2,78%
PROVISIONALIDAD P- 16 DE 2023				14		14	4,86%
PROVISIONALIDAD P - 15 DE 2022					3	3	1,04%
PROVISIONALIDAD P - 09 DE 2023				2		2	0,69%
PROVISIONALIDAD P - 11 DE 2023					1	1	0,35%
REGRESA EL TITULAR		4			2	6	2,08%
SUPRIMIR					12	12	4,17%
TRASLADO		1		2		3	1,04%
TOTAL, GENERAL	7	66	35	93	87	288	100.00%

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Para provisión de 22 plazas con régimen especial de bomberos: Seis (6) vacantes de los empleos Bombero, cabo de Bomberos una (1), comandante de bomberos uno (1).

Para los catorce (14) restantes de teniente, se espera realizar ajustes en el manual de funciones por parte de la Unidad Planta de Empleos.

TABLA 18: VACANTES DE BOMBEROS.

VACANTES DE BOMBEROS				
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE %
PROCESO DE BOMBEROS				



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

VACANTES DE BOMBEROS				
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE %
CABO DE BOMBEROS	1		1	4,55%
TENIENTE DE BOMBEROS	14		14	63,64%
PROVISIONALIDAD - BOMBERO 1-B				
BOMBERO	6		6	27,27%
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 10 DE 2023				
COMANDANTE DE BOMBEROS		1	1	4,55%
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>21</u>	<u>1</u>	<u>22</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Se identifican setenta y dos (72) 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	7	2,43%
ASISTENCIAL	2	0,69%
DIRECTIVO	34	11,81%
PROFESIONAL	3	1,04%
PROCESO DE POSESIÓN EN TRÁMITE		
ASESOR	1	0,35%
DIRECTIVO	25	8,68%
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>72</u>	<u>25,00%</u>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Se identificaron ochenta y dos (82) vacantes que requieren ser provistas mediante procesos internos de encargo.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA 20: VACANTES VIABILIZADAS PARA PROCESOS DE ENCARGO.

VACANTES PARA PROCESOS DE ENCARGO		
PROCESO/EMPLEO	NRO. VACANTES	PORCENTAJE
PROCESO DE BOMBEROS		
CABO DE BOMBEROS	1	1,22%
TENIENTE DE BOMBEROS	14	17,07%
<u>TOTAL, PROCESO DE BOMBEROS</u>	<u>15</u>	<u>18,29%</u>
PROCESO DE ENCARGO 01 DE 2024		
AGENTE DE TRANSITO	4	4,88%
<u>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 01 DE 2024</u>	<u>4</u>	<u>4,88%</u>
PROCESO DE ENCARGO 02 DE 2024		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18	21,95%
<u>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 02 DE 2024</u>	<u>18</u>	<u>21,95%</u>
PROCESO DE ENCARGO 03 DE 2024		
COMISARIO DE FAMILIA	1	1,22%
ENFERMERO ESPECIALISTA	1	1,22%
LIDER DE PROYECTO	2	2,44%
ODONTOLOGO ESPECIALISTA	1	1,22%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	7,32%
LIDER DE PROGRAMA	1	1,22%
<u>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 03 DE 2024</u>	<u>12</u>	<u>14,63%</u>
PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2024		
TECNICO ADMINISTRATIVO	18	21,95%
<u>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2024</u>	<u>18</u>	<u>21,95%</u>
PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2024		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	2,44%
CONDUCTOR	8	9,76%
OPERARIO	1	1,22%
SECRETARIO	4	4,88%
<u>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO 05 DE 2024</u>	<u>15</u>	<u>18,29%</u>
<u>TOTAL, VACANTES PROCESOS</u>	<u>82</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se identificaron treinta y tres (33) plazas en etapa de posesión, correspondientes a procesos de encargo finalizados en 2023.

TABLA 21: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2023.

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2023					
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE %
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2023 - ETAPA 2	INSPECTOR DE POLICIA URBANO 1A CAT	3		3	9,09%
	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CAT ESP 1A C	1		1	3,03%
	LIDER DE PROYECTO	1		1	3,03%
PROCESO DE ENCARGO 13 ETAPA 2 DE 2023	TECNICO ADMINISTRATIVO		5	5	15,15%
PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2023	LIDER DE PROYECTO	2		2	6,06%
PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2023	MEDICO ESPECIALISTA	1		1	3,03%
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1		1	3,03%
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14		14	42,42%
PROCESO DE ENCARGO 17 DE 2023	LIDER DE PROYECTO	5		5	15,15%
TOTAL, SERVIDORES PENDIENTES DE POSESIÓN		28	5	33	100,00%

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2023.

Se identificaron ochenta y nueve (89) plazas de empleos que fueron viabilizados en provisionalidad luego de realizar los procesos de encargo de 2023.

TABLA 22: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD.

VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD					
PROCESO O ESTADO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
ASISTENCIAL GRADO 1-A	9			9	10,11%
BOMBERO 1-B	6			6	6,74%
PROCESO DE ENCARGO 07.			18	18	20,22%
PROCESO DE ENCARGO 08.		2	4	6	6,74%



VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD					
PROCESO O ESTADO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO	TOTAL, GENERAL	PORCENTAJE
PROCESO DE ENCARGO 10.		1		1	1,12%
PROCESO DE ENCARGO 13.	5		3	8	8,99%
PROCESO DE ENCARGO 16.		14		14	15,73%
PROCESO DE ENCARGO 06.	3	4	5	12	13,48%
PROCESO DE ENCARGO 15.			8	8	8,99%
PROCESO DE ENCARGO 11.			1	1	1,12%
PROCESO DE ENCARGO 09.		2		2	2,25%
PROCESO DE ENCARGO 12.		1		1	1,12%
PROCESO DE ENCARGO 15.			3	3	3,37%
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>23</u>	<u>24</u>	<u>42</u>	<u>89</u>	<u>100,00%</u>

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

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

Durante la vigencia 2023, se realizaron 17 procesos de encargo, con un total de 207 servidores beneficiados y se viabilizaron en provisionalidad 210 vacantes.

TABLA 23: EMPLEOS PROVISTOS MEDIANTE ENCARGO.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CONSOLIDADO PROCESOS DE ENCARGO - AÑO 2023							
NRO.	EMPLEOS	NRO. EMPLEOS	NRO. PLAZAS	SECRETARIAS IMPACTADAS	NRO. SERVIDORES OPCIONADOS	NRO. NOMBRAMIENTOS	NRO. EMPLEOS OTRO PROCESO O PROVISIONALIDAD
1	LÍDER DE PROYECTO, INSPECTOR, COMISARIO	8	8	8	125	7	3
	ETAPA 2	3	3	3	180	3	0
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Y UNIVERSITARIO	28	29	17	363	31	8
3	TÉCNICO OPERATIVO Y AGENTE DE TRÁNSITO	2	9	1	60	4	5
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 1-P	13	13	11	50	10	3
5	LÍDER DE PROGRAMA Y PROYECTO, PROFESIONALES	11	11	9	331	7	4
6	VACANTES PROVISIONALIDAD	17	33	15	2	1	32
7	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	51	69	18	374	33	35
	ETAPA 2	11	13	8	115	13	0
8	AGENTE DE TRÁNSITO - PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	10	5	1	0	10
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	23	26	12	89	21	5
10	CAPITÁN Y COMANDANTE DE BOMBEROS	2	2	1	2	1	1
11	TÉCNICO OPERATIVO Y AGENTE DE TRÁNSITO	2	9	1	57	2	7
12	LÍDERES E INSPECTORES	10	10	8	187	6	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	9	11	7	312	9	2



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CONSOLIDADO PROCESOS DE ENCARGO - AÑO 2023							
NRO.	EMPLEOS	NRO. EMPLEOS	NRO. PLAZAS	SECRETARIAS IMPACTADAS	NRO. SERVIDORES OPCIONADOS	NRO. NOMBRAMIENTOS	NRO. EMPLEOS OTRO PROCESO O PROVISIONALIDAD
	ETAPA 2	3	5	3	128	5	0
13	TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL 2-A	15	76	12	402	25	51
	ETAPA 2	5	5	5	89	5	0
14	LÍDER PROYECTO (PROCESOS 05 Y 12, ETAPA 2)	2	2	2	167	2	0
15	AGENTE DE TRÁNSITO	1	16	1	2	1	19
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Y ESPECIALIZADO	31	37	13	120	15	21
	MODIFICACIÓN	1	1	1	69	1	0
17	LÍDER DE PROYECTO	5	5	3	46	5	0
	TOTALES	258	403	-	3271	207	210

Fuente: Plan de Ocupación con corte al 31 de diciembre de 2023.

7. PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS CNSC.

Bomberos: Mediante los Acuerdos No. 05 ACUERDO No 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”*

En Medellín aplicaron pruebas escritas el 21 de enero de 2024.





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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 firmas el acuerdo para dar inicio a la fase de divulgación.

Estos dos (2) procesos de selección tendrán un impacto significativo en el Distrito la 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).