

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA
DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO
MEDELLÍN - ENERO 2026

PROYECCIÓN: 2026

Secretaría de Gestión Humana y
Servicio a la Ciudadanía

Subsecretaría de Gestión Humana
Unidad de Gestión Pública

Equipo de Provisión y Desvinculación



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Proceso Gestión Integral del Talento Humano



Cristina Nicholls Villa
Secretaria de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

Lina María Ramírez Muriel
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

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO:	5
OBJETIVO ESPECÍFICO:	5
PROPÓSITO:	6
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
MARCO NORMATIVO	6
METODOLOGÍA	9
REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL	8
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	9
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	10
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL	10
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS..... DE COBERTURA	11
ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISIÓN	12
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	12
ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	14

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS. 16

ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE VINCULACIONES Y DESVINCULACIONES). 18

ROTACIÓN DEL PERSONAL 21

MOVILIDAD DEL PERSONAL 22

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS 24

COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR RANGOS DE EDAD POR GÉNERO 26

MEDIDAS DE COBERTURA PARA CUBRIR NECESIDADES DE PERSONAL 27

Provisión de Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos: 27

Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera: 27

Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera: 27

Racionalización de la Planta: 27

Programación de medidas de cobertura: 28

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES..... 32

PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS CNSC 32

Introducción

En cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía presenta el Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos. Este documento define las acciones para asegurar el personal necesario y optimizar el talento humano mediante medidas de cobertura transitorias, mientras la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) adelanta los procesos de mérito correspondientes.

Este plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que reconoce al talento humano como el activo estratégico para el logro de los objetivos institucionales. Bajo esta premisa, la Subsecretaría de Gestión Humana a través del Equipo de Provisión y Desvinculación busca garantizar la incorporación de personal idóneo con las competencias y valores requeridos, siguiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

1.1.1 Objetivo

Asegurar la disponibilidad y actualización de la información sobre vacantes para optimizar los procesos de provisión de personal en el Distrito Especial de Medellín durante el año fiscal 2026.

1.1.2 Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes mediante el desarrollo de los concursos de mérito en las modalidades de abierto y ascenso (Proceso de Selección Antioquia 3), coordinados con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. Asimismo, ejecutar estrategias de previsión que permitan identificar oportunamente las necesidades de la planta y gestionar las novedades de la vigencia, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios y el normal funcionamiento del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

Propósito

El Plan Anual de Vacantes se integra en la planeación estratégica del talento humano como una herramienta esencial para determinar las vacancias definitivas y temporales en la planta de empleos del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín. Su propósito es programar la provisión efectiva de estos cargos durante la vigencia 2026.

Con la ejecución del proceso de selección Antioquia 3, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, el Distrito busca incorporar servidores públicos competentes que hayan superado las etapas meritocráticas en las modalidades de ascenso y abierto, garantizando así la excelencia en el servicio público."

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento estratégico diseñado para determinar de forma anticipada las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, garantizando la entrega eficiente de servicios y productos por parte del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

Como eje integrador de la gestión institucional, este proceso de planeación permanente se orienta a optimizar los recursos públicos a través de:

- La gestión integral y estratégica del talento humano.
- La racionalización del recurso humano para maximizar la eficiencia administrativa.
- El mantenimiento y actualización constante de los sistemas de información institucional.

Este plan se fundamenta en los lineamientos técnicos del DAFP y evolucionará mediante la integración de nuevas variables que permitan identificar, evaluar y medir el impacto de las decisiones en la Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026.

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”.

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 registrará 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”.

Metodología

La previsión del talento humano en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín es el proceso estratégico mediante el cual se determina la dotación óptima de personal en términos cuantitativos y cualitativos necesaria para cumplir con las prioridades institucionales. Este proceso se sustenta en un procedimiento técnico estructurado en tres fases:

- Análisis de necesidades: identificación de los perfiles requeridos según las metas del Distrito.
- Análisis de disponibilidad: evaluación de la capacidad actual de la planta de personal.
- Definición de medidas de cobertura: establecimiento de mecanismos para suplir las brechas identificadas.

Bajo el ciclo de mejora continua (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), este plan constituye el insumo fundamental para el diseño del Plan Anual de Vacantes, la implementación de procesos de modernización administrativa, el ajuste de plantas (permanentes o temporales) y el seguimiento integral a la gestión del empleo público."

REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia 2026, 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.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal para el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín a 1 de enero de 2026 se define bajo las siguientes premisas:

Alcance: se limita estrictamente a la planta de personal aprobada y vigente a la fecha de corte.

Metodología: se basa en el examen de la distribución y estado de provisión, identificando:

- Empleos asignados por dependencia.
- Empleos provistos.
- Vacantes temporales y definitivas.

Exclusión: el análisis no incluye estudios de cargas de trabajo, a pesar de ser metodologías contempladas en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004.

Este enfoque sugiere que el Plan Estratégico de Talento Humano para 2026 se centrará en la gestión de la capacidad actual instalada y la provisión de cargos existentes, más que en la reestructuración o ampliación de la planta basada en mediciones de productividad técnica.

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 2025).
- Caracterización del personal disponible (Plan de Ocupación al 31 de diciembre de 2025).
- Vacantes disponibles (Plan de Vacantes al 31 de diciembre de 2025).

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa corresponde al análisis de suficiencia presupuestal, un componente crítico para garantizar la viabilidad financiera del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

Los puntos clave de este proceso en el Distrito son:

Fuentes de Financiación: se basa exclusivamente en las partidas asignadas en el Presupuesto Anual 2026 del Distrito de Medellín.

Objetivo: asegurar que cada cargo provisto y cada vacante proyectada para ser ocupada cuente con el respaldo de un Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), conforme a lo exigido por el Estatuto Orgánico de Presupuesto.

Sincronización: al cruzar el estado de la planta (vacantes definitivas y temporales) con el presupuesto aprobado, el Distrito garantiza que la provisión de empleos no genere déficit fiscal y cumpla con los límites de gasto de funcionamiento establecidos en la Ley 617 de 2000. Al unir esta etapa con la anterior, se concluye que la gestión de personal para 2026 operará bajo un modelo de optimización de recursos existentes, donde la prioridad es cubrir la planta aprobada sin exceder la capacidad financiera ya estipulada.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase corresponde a la formulación de estrategias y plan de acción, donde se consolida la toma de decisiones para la gestión del talento humano durante el año 2026.

En este punto, el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín integra los tres pilares analizados previamente para definir su hoja de ruta:

Cruce de Información: se realiza el balance final entre las vacantes identificadas (necesidades), el dinero disponible en el presupuesto 2026 (financiación) y las normas de carrera administrativa.

Priorización de Medidas: se establecen las acciones urgentes para cubrir empleos críticos, tales como:

- Procesos de selección o concursos de mérito según la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Nombramientos provisionales o encargos para garantizar la continuidad del servicio.
- Uso de listas de elegibles vigentes.

Seguridad Jurídica: todas las medidas adoptadas se ajustan al marco legal, asegurando que la provisión de cargos respete el sistema de mérito y los límites de gasto de ley.

El resultado de esta etapa es el cronograma de ingresos y movimientos de personal que permite al Distrito operar de manera eficiente durante toda la vigencia fiscal 2026, asegurando que cada dependencia cuente con el personal necesario dentro de los límites financieros permitidos.

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

Análisis de Planta de Personal Vacantes y Previsión

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Al 31 de diciembre de 2025, el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín reportó una planta de personal compuesta por 4.898 plazas. Esta estructura se organiza técnicamente para responder a los procesos estratégicos y misionales de la administración distrital, distribuyéndose según la naturaleza del empleo (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Temporales) y su nivel jerárquico.

A continuación, se detalla la distribución general de estos empleos basada en los instrumentos de planificación para la vigencia 2026:

Distribución por Nivel Jerárquico.

Nivel Directivo: cargos de alta dirección encargados de la formulación de políticas y conducción institucional.

Nivel Asesor: empleos cuya función es asistir y aconsejar directamente a los niveles directivos.

Nivel Profesional: cargos que requieren la aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional.

Nivel Técnico: empleos que exigen la aplicación de procedimientos y técnicas para el desarrollo de tareas específicas.

Nivel Asistencial: cargos que implican tareas de apoyo administrativo y ejecución de actividades manuales o de servicios.

Naturaleza de los Empleos

Para garantizar la operación del Distrito en 2026, las plazas se clasifican en:

Carrera Administrativa: la mayoría de los cargos, provistos mediante mérito.

Libre Nombramiento y Remoción: cargos de confianza y manejo en niveles directivos o asesores.

Empleos Temporales: plazas creadas para proyectos específicos o necesidades transitorias debidamente financiadas.

Este inventario de personal sirve como base para el Plan Anual de Vacantes 2026, permitiendo identificar los cargos que requieren provisión mediante listas de elegibles o procesos de selección interna.

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS DISTRITO (DICIEMBRE 31 DE 2025).

PLANTA DE EMPLEOS - DISTRITO DE MEDELLÍN - DICIEMBRE 31 DE 2024		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO PLAZAS	(%)
Carrera Administrativa		
ASISTENCIAL	1.427	29,13
PROFESIONAL	1.954	39,04
TECNICO	1.010	20,62
TOTAL. CARRERA ADMINISTRATIVA	4.391	89,65
Elección Popular		
DIRECTIVO	1	0.02
TOTAL. ELECCION POPULAR	1	0.02
Empleos Temporales		
TECNICO	100	2,04
TOTAL. EMPLEOS TEMPORALES	100	2,04
Libre Nombramiento y Remoción		
ASESOR	45	0,92
ASISTENCIAL	7	0,14
DIRECTIVO	136	2,78
PROFESIONAL	13	0,27
TOTAL. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	201	4.10
Período Fijo		
DIRECTIVO	1	0.02
TOTAL. PERÍODO FIJO	1	0.02
Trabajador Oficial		
TRABAJADOR OFICIAL	204	4,16
TOTAL. TRABAJADOR OFICIAL	204	4,16
TOTAL EMPLEOS	4.898	100,00

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2025.

Resumen Consolidado de la Planta

Total, de plazas: 4.898 empleos.

Dominio de Carrera Administrativa: el 89,65% de la planta (4.391 plazas) corresponde a empleos de carrera, lo que refleja una estructura administrativa sólida basada en el mérito.

Concentración por Nivel: el nivel Profesional es el más robusto dentro de la carrera administrativa, representando el 39,89% del total de la planta (1.954 plazas).

TABLA 2: PLANTA POR NATURALEZA DEL EMPLEO (DICIEMBRE 31 DE 2025).

TOTAL, DE LA PLANTA DE EMPLEOS SEGÚN NATURALEZA		
NATURALEZA	NRO. PLAZAS	(%)
CARRERA ADMINISTRATIVA	4. 391	89.65
ELECCION POPULAR	1	0.02
EMPLEOS TEMPORALES	100	2.04
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	201	4.10
PERÍODO FIJO	1	0.02
TRABAJADOR OFICIAL	204	4.16
TOTAL, EMPLEOS	4.898	100

Fuente: Plan de Ocupación, con corte al 31 de diciembre de 2025.

Análisis de la disponibilidad de personal

TABLA 3: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO PLAZAS	(%)
Carrera Administrativa		
ASISTENCIAL	1.209	27,62
PROFESIONAL	1.794	40,98
TECNICO	889	20,31
TOTAL. CARRERA ADMINISTRATIVA	3.892	88,90
Elección Popular		
DIRECTIVO	1	0,02
TOTAL. ELECCION POPULAR	1	0,02
Empleos Temporales		
TECNICO	91	2,08
TOTAL. EMPLEOS TEMPORALES	91	2,08
Libre Nombramiento y Remoción		
ASESOR	40	0,91
ASISTENCIAL	7	0,16
DIRECTIVO	131	2,99
PROFESIONAL	12	0,27
TOTAL. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	190	4,34
Período Fijo		
DIRECTIVO	1	0,02
TOTAL. PERÍODO FIJO	1	0,02
Trabajador Oficial		
TRABAJADOR OFICIAL	203	4,64
TOTAL. TRABAJADOR OFICIAL	203	4,64
TOTAL GENERAL	4.378	100

Fuente: Plan de vinculados con corte al 31 de diciembre de 2025.

Estado de Ocupación Global
Capacidad Total: 4.898 plazas.
Ocupación Efectiva: 4.378 plazas (89,38% de ocupación).

Vacancia Inicial 2026: 520 plazas disponibles (10,62%), las cuales serán el foco del Plan Anual de Vacantes.

Los empleos de carrera administrativa son en total 3.892, que representan un 88.90 %;

distribuido por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.209 empleos que representan el 27.62%, Profesional 1.794 empleos que representan el 40.98% y Técnico 889 empleos que representan el 20.31%.

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 190, que representan el 4.34%,

distribuidos por nivel jerárquico así: Directivos 131, que representan el 2.99%, Asesor 40 que representan el 0,91%, Profesional 12 que representan el 0,27% y Asistencial 7, que representan el 0,16%.

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

Los trabajadores oficiales al corte eran 203, que representan el 4.64%.

En el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín al 31 de diciembre del 2025, se encontraban 4.378 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.794, que representan el 40.98%; Asistencial 1.209, representan el 27.62%; Técnico 889, que representan el 20.31%; y los 486 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, Trabajadores oficiales y Directivos que representan el 11.09%.

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 2026, 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 2025.



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				40			40	0.78
ASISTENCIAL	1.209			7			1.216	28.17
DIRECTIVO		1		131	1		133	3.00
PROFESIONAL	1.794			12			1.806	40.45
TRABAJO OFICIAL						203	203	5.02
TECNICO	889		91				980	22.58
TOTAL GENERAL	3.892	1	91	190	1	203	4.378	100
%	88.90	0.02	2.08	4.34	0.02	4.64	100	

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025

Distribución de cargos por dependencias.

El Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín actualmente cuenta con estructura administrativa conformada por 25 Secretarías y 2 Departamentos Administrativos, a través de los 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	860	19,64
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	568	12,97
SECRETARÍA DE HACIENDA	288	6,58
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	280	6,40
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	266	6,08
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	230	5,25
SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA	224	5,12
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	213	4,87
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA	182	4,16
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	166	3,79
SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL TERRITORIAL	129	2,95
SECRETARÍA DE SALUD	122	2,79
SECRETARÍA DE INNOVACIÓN DIGITAL	122	2,79
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE	105	2,40
SECRETARÍA GENERAL	89	2,03
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	80	1,83
SECRETARÍA DE CULTURA CIUDADANA	74	1,69
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES	61	1,39
ALCALDÍA	60	1,37
SECRETARÍA DE LAS MUJERES	56	1,28
SECRETARÍA DE PAZ Y DERECHOS HUMANOS	48	1,10
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	44	1,01
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	31	0,71
SECRETARÍA DE TURISMO Y ENTRETENIMIENTO	29	0,66
SECRETARÍA PRIVADA	23	0,53
SECRETARÍA DE GOBIERNO Y GESTIÓN DEL GABINETE	15	0,34
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	13	0,30
TOTAL, GENERAL	4.378	100

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025.

Las diez (10) dependencias con mayor número de servidores activos son: Secretaría de Movilidad con 860, Secretaría de Educación con 739 servidores, Secretaría de Seguridad y Convivencia con 568 Servidores, Secretaría de Hacienda 288 servidores, Infraestructura Física con 288 Servidores, Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres DAGRED con 266 Servidores, Secretaría de Suministros y Servicios con 230 Servidores, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía con 224 Servidores, Secretaria de Educación 213, Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos con 182 Servidores y el Departamento Administrativo de Planeación con 166 Servidores.

Rotación de personal (relación entre vinculaciones y desvinculaciones).

Durante la vigencia 2025, el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín registró la vinculación de 357 servidores, consolidando la estructura operativa que inicia funciones en 2026.

La distribución de estos ingresos según su naturaleza jurídica se detalla a continuación:

- Libre Nombramiento y Remoción:** 177 servidores (el grupo más representativo, enfocado en niveles directivos y de confianza).
- Planta Temporal (Agentes de Tránsito):** 100 servidores, destinados al fortalecimiento de la movilidad distrital.
- Provisionalidad:** 66 servidores, vinculados para garantizar la prestación del servicio en vacantes de carrera administrativa.
- Carrera Administrativa:** 13 servidores, quienes ingresaron mediante el sistema de mérito.
- Periodo Fijo:** 1 servidor.

Estas vinculaciones forman parte del esfuerzo administrativo por mantener la continuidad de los procesos estratégicos y misionales, impactando directamente en la cifra de 4.378 plazas ocupadas reportadas al cierre de diciembre de 2025. Para la vigencia 2026.

TABLA 6: INGRESO DE SERVIDORES 2025.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EMPLEOS TEMPORALES	LIBRE NOMBRAMI. Y REMOCION	PERÍODO FIJO	PERÍODO DE PRUEBA	PROVISIONALIDAD	TOTAL GENERAL	(%)
ASESOR			9				9	3,69
ASISTENCIAL	36				11	67	114	46,72
DIRECTIVO			16				16	6,56
PROFESIONAL	2		3			39	44	18,03
TECNICO	6					55	61	25,00
TOTAL GENERAL	44	0	28		11	161	244	100,00
%	18,03	0,00	11,48	0,00		6,98	100	

Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025.

TOTAL, POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL JERÁRQUICO	TOTAL GENERAL	%
ASESOR	9	3,69
ASISTENCIAL	114	46,72
DIRECTIVO	16	6,56
PROFESIONAL	44	18,03
TÉCNICO	61	25,00
TOTAL GENERAL	244	100

TABLA 7: DESVINCULACIONES 2025.

DESVINCULADOS AÑO 2024		
MOTIVO DESVINCULACIÓN	NRO. SERVIDORES	%
DECLARATORIA DE VACANCIA	12	3,57
DEFUNCIÓN	6	1,79
DESTITUCIÓN	1	0,30
INSUBSISTENCIA	12	3,57
JUBILACIÓN	4	1,19
RECONOCIMIENTO PENSIÓN	37	11,01
RENUNCIA	203	60,42
TERMINACIÓN DE CONTRATO	16	4,76
TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDAD	45	13,39
TOTAL GENERAL	336	100

FUENTE: SAP - PERSONAL DESVINCULADO 2025.

DESVINCULACIONES: durante la vigencia 2025, el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín registró un total de 336 desvinculaciones, las cuales impactan la disponibilidad de plazas para el inicio del año 2026.

El análisis de estos retiros revela las siguientes causas principales:

Renuncias (203 servidores - 60,42%): Constituyó la principal causa de retiro, afectando de manera equilibrada a los niveles operativos y profesionales:

Nivel Asistencial: 66 servidores.

Nivel Técnico: 57 servidores.

Nivel Profesional: 54 servidores.

Nota: Los 26 servidores restantes pertenecen a otros niveles jerárquicos.

Terminación de Provisionalidad (45 servidores - 13,39%): asociada generalmente a la provisión definitiva de cargos mediante procesos de mérito de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Reconocimiento de Pensión (37 servidores - 11,01%): retiros por jubilación que permiten la renovación generacional de la planta.

Terminación de Contrato (16 servidores - 4,76%): aplicable principalmente a personal con vínculos específicos o temporales.

TABLA 8: DESVINCULACIONES POR NIVEL JERÁRQUICO.

DESVINCULACIONES POR NIVEL JERÁRQUICO					
MOTIVO DE DESVINCULACIÓN					TOTAL
NIVEL JERÁRQUICO	DECLARATORIA DE VACANCIA	DEFUNCIÓN	OTRAS	RENUNCIA	TOTAL
ASESOR				3	3
ASISTENCIAL	6	1	66	66	139
DIRECTIVO				20	20
PROFESIONAL	5	3	20	54	82
TÉCNICO	1	2	13	57	73
TRABAJADOR OFICIAL			16	3	19
TOTAL, GENERAL	12	6	115	203	336

FUENTE: SAP - PERSONAL DESVINCULADO 2025.



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 2025.

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, se vincularon 244 servidores y se desvincularon 336 servidores.

TABLA 9: ROTACIÓN DE PERSONAL.

ROTACIÓN DEL PERSONAL			
INGRESOS VIGENCIA	DESVINCULACIONES VIGENCIA	PERSONAL AL INICIO DE LA VIGENCIA	PERSONAL AL FINALIZAR LA VIGENCIA
244	336	4.982	4.378
ÍNDICE DE ROTACIÓN			
6,20%			

Fuente: SAP y Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025.

La rotación fue del 6.20%, este porcentaje se considera 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.

Movilidad del personal

Para la vigencia 2026, el análisis de movilidad interna del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín revela una alta dinámica de crecimiento y aprovechamiento del talento interno, basada en las cifras registradas al cierre de 2025.

Bajo el marco de la Ley 1960 de 2019, que prioriza el derecho de encargo para servidores de carrera, se identificaron 1.108 servidores ejerciendo funciones en empleos de mayor nivel jerárquico.

La distribución de esta movilidad por niveles es la siguiente:

Nivel Profesional: es el de mayor impacto con 759 servidores (67,65%). Esto demuestra que una parte significativa de la planta profesional técnica del Distrito está siendo cubierta por personal de carrera administrativa que ha ascendido temporalmente.

Nivel Técnico: cuenta con 250 servidores (22,28%) en situación de encargo o comisión.

Nivel Asistencial: registra 99 servidores (8,82%) desempeñando funciones de superior nivel.

Implicaciones para el Plan de Vacantes 2026:

Estabilidad Operativa: el hecho de que 1.108 plazas de mayor nivel estén ocupadas por personal de carrera garantiza que el Distrito mantenga, un activo intangible clave para la ventaja competitiva mientras se surten los procesos de selección definitivos de la CNSC (Antioquia 3).

Gestión de Vacantes: estos encargos generan, a su vez, "vacantes temporales" en los empleos base de dichos servidores. El Plan Anual de Vacantes 2026 deberá contemplar tanto la provisión de los cargos de mayor nivel como la cobertura de los cargos asistenciales y técnicos que quedan desatendidos por el movimiento ascendente del personal.

Prioridad de Mérito: para asegurar la excelencia en la gestión pública durante la vigencia 2026, la administración distrital deberá aplicar rigurosamente los criterios de mérito en la vinculación y promoción del talento humano.

Bajo este lineamiento, se establecen las siguientes acciones obligatorias para el año 2026:

Proceso Antioquia 3: todo el personal que ingrese o ascienda a través de esta convocatoria debe someterse a una verificación estricta de los requisitos de estudio y experiencia definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Gestión de Encargos: la provisión transitoria de empleos mediante encargo solo procederá con servidores de carrera que acrediten el cumplimiento total del perfil y las competencias requeridas, garantizando la continuidad de la eficiencia administrativa.

Garantía de Idoneidad: la verificación constante busca asegurar que cada funcionario posea las capacidades técnicas y comportamentales necesarias para cumplir con los objetivos institucionales del Distrito.

TABLA 10: MOVILIDAD DEL PERSONAL

MOVILIDAD DE PERSONAL		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. SERVIDORES	(%)
Comisión misma Entidad		
ASESOR	3	0,27
DIRECTIVO	10	0,89
PROFESIONAL	1	0,09
TOTAL, COMISIÓN MISMA ENTIDAD	14	1,25
Encargo Carrera Administrativa		
ASISTENCIAL	99	8,82
PROFESIONAL	759	67,65
TECNICO	250	22,28
TOTAL ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA	1.108	98,75
TOTAL GENERAL	1.122	100,00

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025.

En la vigencia se encontraban en comisión en la misma entidad 14 servidores, que equivalen al 1.25%.



Vacantes temporales y definitivas.

Con el corte al 31 de diciembre de 2025, se ha consolidado el reporte de 519 vacantes que la administración distrital deberá gestionar bajo el principio de mérito durante la vigencia 2026, con una provisión mayoritaria en el nivel asistencial 42.00% y profesional 31.02%.

TABLA 11: VACANTES POR NIVEL.

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. VACANTES	%
ASESOR	5	0,96
ASISTENCIAL	218	42,00
DIRECTIVO	5	0,96
PROFESIONAL	161	31,02
TÉCNICO	130	25,05
TOTAL GENERAL	519	100

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 diciembre de 2025

Con corte al 31 de diciembre de 2025 estaban pendiente por posesionarse 3 servidores que adquirieron el beneficio de encargo, debido a diferentes situaciones administrativas, en el proceso de encargo 13 quedó pendiente 1 servidor, del proceso 14 quedó pendiente 1 servidor y del proceso 16 quedó pendientes 1 servidor.

TABLA 12: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2025.

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2024		
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL
PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2025	LIDER DE PROGRAMA	1
PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2025	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
TOTAL, SERVIDORES PENDIENTES PARA POSESIÓN ENERO DE 2026		3

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2025.

Durante el 2025 se realizaron 16 procesos de encargo, en los mismos se viabilizaron 257 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 13: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD

PROCESO DE VIABILIZACIÓN EN PROVISIONALIDAD	NÚMERO DE VACANTES
PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A	113
PROVISIONALIDAD - PROCESO 02 DE 2025	5
PROVISIONALIDAD - PROCESO 11 DE 2025	46
PROVISIONALIDAD - PROCESO 15 DE 2025	5
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2025	8
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 10 DE 2025	37
PROVISIONALIDAD PROCESO 05 DE 2025	10
PROVISIONALIDAD PROCESO 06 DE 2025	11
PROVISIONALIDAD, PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2025	22
TOTAL, VIABILIZADOS EN PROVISIONALIDAD	257

Fuente: Plan de vacantes unificadas, con corte al 31 de diciembre de 2025.

Composición de la planta de personal por rangos de edad por género.

El rango de edad más representativo es entre 41 y 50 años, con 1.270 servidores (29,01%), seguido por el rango de 51 a 60 años, con 1.182 servidores (27,00%). La población total registrada en esta tabla asciende a 4.378 personas.

Distribución por Género: en general, hay una mayor cantidad de hombres vinculados (2.332, que representan el 53,27%) que de mujeres (2.046, que representan el 46,73%). Sin embargo, en los rangos de edad más jóvenes (entre 18 y 40 años), las mujeres tienen una ligera mayoría en términos de porcentaje de su respectivo grupo de edad.

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	146	3,33	147	3,36	293	6,69
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	502	11,47	468	10,69	970	22,16
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	666	15,21	604	13,80	1.270	29,01
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	528	12,06	654	14,94	1.182	27,00
MAYOR DE 60 AÑOS	204	4,66	459	10,48	663	15,14
TOTAL, GENERAL	2.046	46,73	2.332	53,27	4.378	100

Fuente: Plan de vinculados, con corte al 31 de diciembre de 2025

Medidas de cobertura para cubrir necesidades de personal

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2025, 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 (Antioquia 3).
- 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 finalizar la convocatoria Antioquia 3.

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

TABLA 15: VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS POR PROCESO							
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL	%
ANALIZAR ADICIÓN PROCESO TÉCNICOS					3	3	0,60
ASISTENCIAL, NO PROVEER		6				6	1,21
CONVOCATORIA BOMBEROS		9				9	1,81
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	5		5	1		11	2,22
NUEVO PROCESO AGENTES					6	6	1,21
NUEVO PROCESO CON 2P (P_12)				5		5	1,01
NUEVO PROCESO DE ENCARGO		25		88	71	184	37,10
PLANTA TEMPORAL					9	9	1,81
PROCESO BOMBEROS		2				2	0,40
PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2025				1		1	0,20
PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2025				1		1	0,20
PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2025				1		1	0,20
PROVISIONALIDAD - ASISTENCIAL GRADO 1-A		113				113	22,78
PROVISIONALIDAD - PROCESO 02 DE 2025				5		5	1,01
PROVISIONALIDAD - PROCESO 11 DE 2025		46				46	9,27
PROVISIONALIDAD - PROCESO 15 DE 2025					5	5	1,01
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2025					8	8	1,61
PROVISIONALIDAD - PROCESO DE ENCARGO 10 DE 2025				17	20	37	7,46
PROVISIONALIDAD PROCESO 05 DE 2025				10		10	2,02
PROVISIONALIDAD PROCESO 06 DE 2025		11				11	2,22
PROVISIONALIDAD, PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2025				22		22	4,44
REGRESO DEL TITULAR				1		1	0,20
TOTAL, GENERAL	5	212	5	152	122	496	100

Fuente: Plan de vacantes unificadas. con corte al 31 de diciembre de 2025.

Se ofertaron 496 vacantes para ser provistas mediante procesos de encargo durante la vigencia 2025, de las cuales se beneficiaron 212 servidores, se viabilizaron para ser provistas en provisionalidad 257.

TABLA 16: VACANTES DE BOMBEROS.

VACANTES DE BOMBEROS				
TIPO PROCESO Y/O COMPROMISO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TOTAL, GENERAL	%
CONVOCATORIA BOMBEROS				
BOMBERO	9		9	81,82
NUEVO PROCESO BOMBEROS				
CABO DE BOMBEROS	1		1	9,09
TENIENTE DE BOMBEROS	1		1	9,09
TOTAL, GENERAL	11	0	11	100

Fuente: Plan de vacantes unificadas. con corte al 31 de diciembre de 2025.

Se tiene 9 plazas de bomberos que serán provistas mediante lista de elegibles las cuales se espera estén en firme en el primer trimestre de 2026.

TABLA 17: VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
NIVEL JERÁRQUICO	NRO. DE VACANTES	(%)
Libre Nombramiento y Remoción		
ASESOR	5	45,45
ASISTENCIAL	5	45,45
DIRECTIVO	1	9,09
TOTAL GENERAL	11	100

Fuente: Plan de vacantes unificadas. con corte al 31 de diciembre de 2025.

Se identifican catorce (11) 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 18: VACANTES VIABILIZADAS PARA PROCESOS DE ENCARGO

VACANTES PARA PROCESOS DE ENCARGO		
EMPLEO	NRO. VACANTES	%
AGENTE DE TRÁNSITO	6	3,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	2,50
CABO DE BOMBEROS	1	0,50
COMISARIO DE FAMILIA	3	1,50
CONDUCTOR	6	3,00
INSPECTOR DE CONVI. Y PAZ URB CAT ESP 1A	6	3,00
LÍDER DE PROGRAMA	6	3,00
LÍDER DE PROYECTO	14	7,00
MÉDICO ESPECIALISTA	2	1,00
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	3,00
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	54	27,00
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	2	1,00
SECRETARIO	14	7,00
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	73	36,50
TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	1	0,50
TENIENTE DE BOMBEROS	1	0,50
TOTAL, VACANTES	200	100

Fuente: Plan de vacantes unificadas. con corte al 31 de diciembre de 2025.

Se identificaron doscientas vacantes (200) las cuales serán provistas mediante encargo, adicionando aquellas que se generen durante la vigencia 2026. 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 19: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESOS 2024.

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO		
ESTADO O PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROFESIONAL
PROCESO DE ENCARGO 13 DE 2025	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
PROCESO DE ENCARGO 14 DE 2025	LÍDER DE PROGRAMA	1
PROCESO DE ENCARGO 16 DE 2025	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
TOTAL, SERVIDORES PENDIENTES PARA POSESIÓN ENERO DE 2026		3

Fuente: Plan de vacantes unificadas. con corte al 31 de diciembre de 2025.

Se identificaron tres (3) plazas en etapa de posesión. correspondientes a procesos de encargo finalizados en 2025.

TABLA 20: 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
TOTAL, GENERAL	140	35	52	227	100

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

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, ocupación y vinculados.

Plan de previsión de empleos cnsc.

Antioquia 3: 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 reclamaciones a resultados de pruebas escritas.

Este proceso de selección tendrá 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 ha apropiado 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).



www.medellin.gov.co



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