Alcaldía de Medellín

DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES

Y

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DE-GETH-045
Versión 7

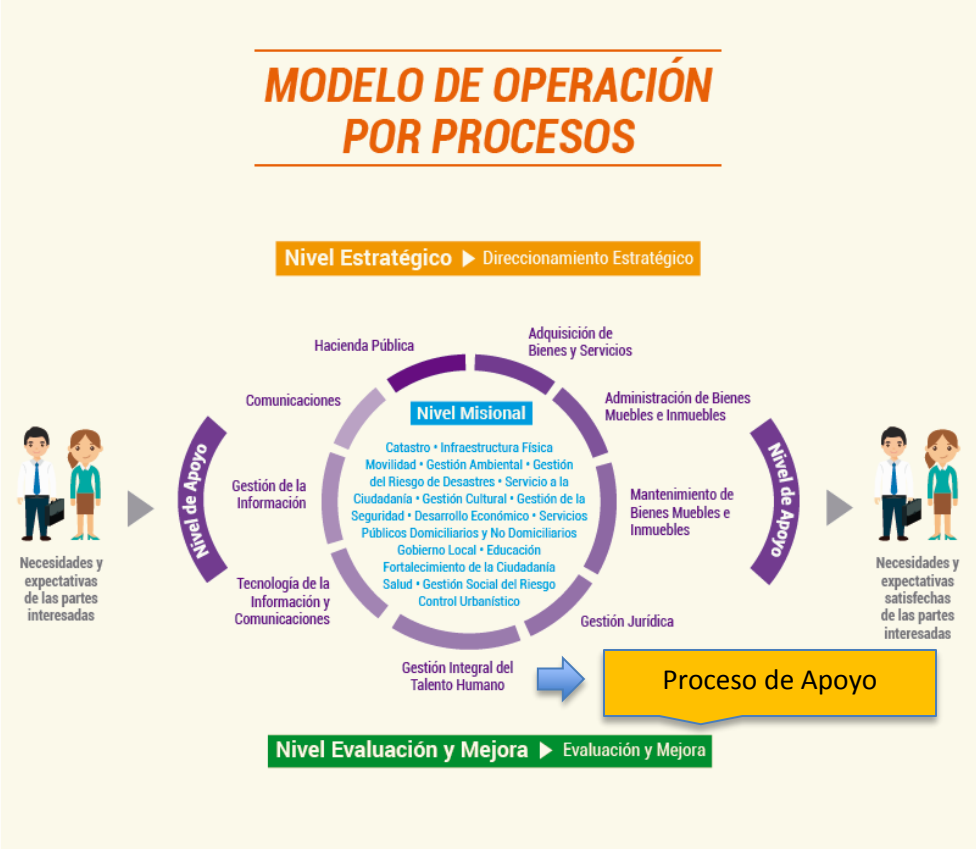
Proyección: 2020

Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía
Subsecretaría de Gestión Humana
Unidad de Gestión Pública
Equipo de Provisión y Desvinculación

Medellín
Enero 30 de 2020

Alcaldía de Medellín

Proceso Gestión Integral del Talento Humano



Ana Camila Salazar Palacio
Secretaria de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

Melfy Del Socorro González Herrera
Subsecretaria de Gestión Humana

Gustavo Alonso Lopera Echeverri
Líder de Programa de la Unidad de Gestión Pública

María Victoria Martínez Zapata
Líder de Proyecto Equipo de Provisión y Desvinculación

Alcaldía de Medellín

Contenido

1. ANTECEDENTES 4

1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES..... 4

1.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS..... 4

1.3 MARCO NORMATIVO 6

2. METODOLOGIA 9

2.1. Referente Metodológico General 9

2.2. Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal 9

2.3. Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal 10

2.4. Procedimiento Metodológico Identificación Fuentes de Financiación de Personal 10

2.5. Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura 10

3. ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISION 11

3.1. Análisis de las necesidades de personal. 11

3.2. Análisis de la disponibilidad de personal. 12

3.2.1 Número de empleos por niveles jerárquicos y por su Naturaleza. 14

3.2.2 Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad. 14

3.3. Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros). 16

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES 29

BIBLIOGRAFÍA 30

1. ANTECEDENTES

1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 15 de la ley 909 de 2004, literal "*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"*, a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a lo establecido en el DE-GETH Plan Estratégico de Talento Humano Alcaldía de Medellín 2019, se presenta a continuación el plan anual de vacantes de la Alcaldía de Medellín con corte al 20 de enero de 2020, que servirá como insumo para la planeación de la provisión del recurso humano, de acuerdo a las necesidades que demande la entidad.

1.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno del presidente, los alcaldes o gobernadores. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivo que, para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública" la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación de los directivos en los procesos de planificación.

En conclusión, los planes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Medellín y Plan Anual de Vacantes, 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

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

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

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

  a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

  b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- ✓ 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".

- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

- *Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:*

  "2.2.22.3.14. ***Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.*** *Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

1….
2….
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. 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. METODOLOGIA

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 de la Alcaldía para la vigencia 2020 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 20 de enero de 2020, estableciendo el número de empleos asignados

por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, 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

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.

- Caracterización del personal disponible en la entidad.

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 2020.

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 2020, 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. ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL VACANTES Y PREVISION

3.1. Análisis de las necesidades de personal.

La creación de empleos en la Alcaldía de Medellín, se hace con sujeción a las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales y transversales, para cumplir con los fines encomendados.

Al 20 de enero de 2020 el Municipio de Medellín cuenta con 5683 plazas de empleos. ***Ver archivo Excel "Planta Alcaldía de Medellín enero 20 de 2020"Hoja Anexo #1, 2 y 3.***

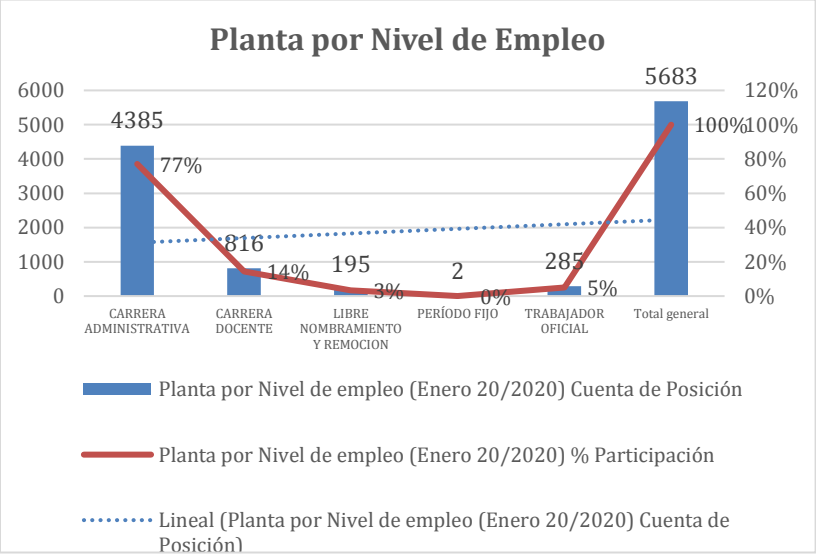
PLANTA EMPLEOS ALCALDIA (Enero 20 de 2020)

Naturaleza / Nivel	Cuenta de Posición	Porcentaje (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1488	26,18
PROFESIONAL	1862	32,76
TECNICO	1035	18,21
Total CARRERA ADMINISTRATIVA	**4385**	**77,16**
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	816	14,36
Total CARRERA DOCENTE	**816**	**14,36**
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		
ASESOR	41	0,72
ASISTENCIAL	25	0,44
DIRECTIVO	116	2,04
PROFESIONAL	13	0,23
Total LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	**195**	**3,43**
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	2	0,04
Total PERÍODO FIJO	**2**	**0,04**
TRABAJADOR OFICIAL		
T. OFICIAL	285	5,01
Total TRABAJADOR OFICIAL	**285**	**5,01**
Total general	**5683**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Planta por Nivel de empleo (Enero 20/2020)		
Naturaleza / Nivel	**Cuenta de Posición**	**% Participación**
CARRERA ADMINISTRATIVA	4385	77%
CARRERA DOCENTE	816	14%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	195	3%
PERÍODO FIJO	2	0%
TRABAJADOR OFICIAL	285	5%
Total general	**5683**	**100%**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

3.2. Análisis de la disponibilidad de personal.

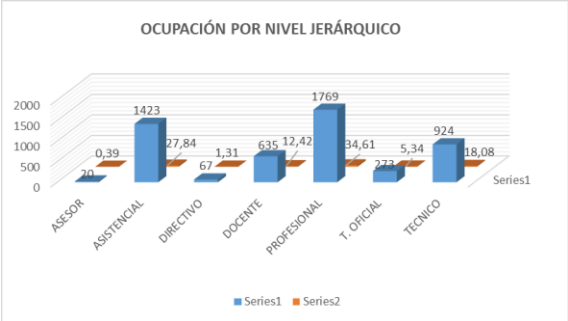
De las 5683 plazas creadas en el Municipio de Medellín existe una ocupación al 20 de enero de 2020 de 5111 servidores que representa el 89,93%. 4084 servidores en empleos de carrera administrativa, 635 docentes, 273 trabajadores oficiales, 117 servidores de Libre Nombramiento y Remoción y 2 servidores de período fijo. ***Ver archivo Excel "Disponibilidad RH 2020" Ver hojas anexo 1, 2.***

Naturaleza / Nivel	Cuenta Posición	Porcentaje (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1401	27,41
PROFESIONAL	1759	34,42
TECNICO	924	18,08
Total CARRERA ADMINISTRATIVA	**4084**	**79,91**
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	635	12,42
Total CARRERA DOCENTE	**635**	**12,42**
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		
ASESOR	20	0,39
ASISTENCIAL	22	0,43
DIRECTIVO	65	1,27
PROFESIONAL	10	0,20
Total LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	**117**	**2,29**
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	2	0,04
Total PERÍODO FIJO	**2**	**0,04**
TRABAJADOR OFICIAL		
T. OFICIAL	273	5,34
Total TRABAJADOR OFICIAL	**273**	**5,34**
Total general	**5111**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA DOCENTE	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PERÍODO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	Total general	Porcentaje (%)
ASESOR			20			20	0,39
ASISTENCIAL	1401		22			1423	27,84
DIRECTIVO			65	2		67	1,31
DOCENTE		635				635	12,42
PROFESIONAL	1759		10			1769	34,61
T. OFICIAL					273	273	5,34
TECNICO	924					924	18,08
Total general	**4084**	**635**	**117**	**2**	**273**	**5111**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

3.2.1 Número de empleos por niveles jerárquicos y por su Naturaleza.

De las 5111 plazas ocupadas en el Municipio de Medellín, los niveles más significativos se discriminan así: 34,61% profesional; 27,84% asistencial; 18.08% corresponden a nivel técnico y 12,42% régimen docente, y el 7.04% restante corresponde a nivel asesor, trabajadores oficiales y directivos.

Con el fin de identificar el estado actual del Talento Humano en el Municipio de Medellín, es necesario plasmar en este Plan de Vacantes el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2019 como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 20 de enero de 2020.

3.2.2 Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.

En el Municipio de Medellín a la fecha del informe existen 24 Secretarías a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos: Direccionamiento Estratégico,

Misionales y Transversales. ***Ver archivo Excel "Disponibilidad RH 2020" ver hoja anexo 3.***

Las diez dependencias con mayor número de servidores activos se concentran así: 839 Secretaría de Educación, 791 en la Secretaría de Movilidad, 600 en la Secretaría de Seguridad y Convivencia, 364 en la Secretaría de Infraestructura Física, 355 Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 321 en la Secretaría de Hacienda, 261 en la Secretaría de Suministros y Servicios, 255 en el Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres DAGRED, 236 en la Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos, 182 en el Departamento Administrativo de Planeación.

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA (Enero 20 de 2020)

Nombre Secretaría	Cuenta Posición	Porcentaje (%)
SECRETARIA DE EDUCACION	839	16,42
SECRETARIA DE MOVILIDAD	791	15,48
SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	600	11,74
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	364	7,12
SECRETARIA DE GESTION HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANIA	355	6,95
SECRETARIA DE HACIENDA	321	6,28
SECRETARIA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	261	5,11
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	255	4,99
SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS	236	4,62
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	182	3,56
SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL TERRITORIAL	155	3,03
SECRETARIA DE SALUD	134	2,62
SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	116	2,27
SECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	90	1,76
SECRETARIA GENERAL	76	1,49
SECRETARIA DE CULTURA CIUDADANA	75	1,47
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO	60	1,17
SECRETARIA DE LAS MUJERES	58	1,13
SECRETARIA DE COMUNICACIONES	54	1,06
SECRETARIA DE EVALUACION Y CONTROL	30	0,59
ALCALDIA	28	0,55
SECRETARIA DE LA JUVENTUD	13	0,25
SECRETARIA PRIVADA	13	0,25
SECRETARIA DE GOBIERNO Y GESTION DEL GABINETE	5	0,10
Total general	**5111**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

3.3. Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).

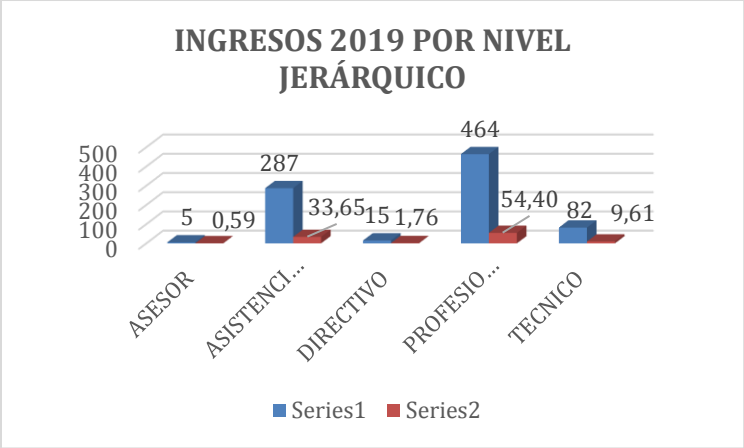
Al 31 de diciembre de 2019 ingresaron 853 servidores y se retiraron 860 servidores*, movimientos significativo como consecuencia del cumplimiento a la convocatoria 429 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.* ***Ver archivo Excel "Índice de rotación" Hojas: Vinculados 2019, Desvinculaciones 2019.***

Variable	Dato
Vinculados Dic. 2019	853
Desvinculados Dic. 2019	860
Vinculados inicio 2019	5333
Vinculados al 20/01/2020	5111
Tasa de rotación	**16,40%**

Índice de Rotación=
((A+B)/2)*100/((C+D)/2*100)
Dónde:
A= Vinculados al inicio 2019
B= Desvinculados al finalizar 2019
C=Vinculados al Inicio 2019
D=Vinculados al 20/01/2020

Ingresos 2019

NIVEL	LIBRE NOM Y REM	PERIODO PRUEBA	PROVISIONALIDAD	Total general	Porcentaje (%)
ASESOR	5			5	0,59
ASISTENCIAL		145	142	287	33,65
DIRECTIVO	15			15	1,76
PROFESIONAL	1	422	41	464	54,40
TECNICO		67	15	82	9,61
Total general	**21**	**634**	**198**	**853**	**100,00**
Porcentaje (%)	**2,46**	**74,33**	**23,21**	**100,00**	

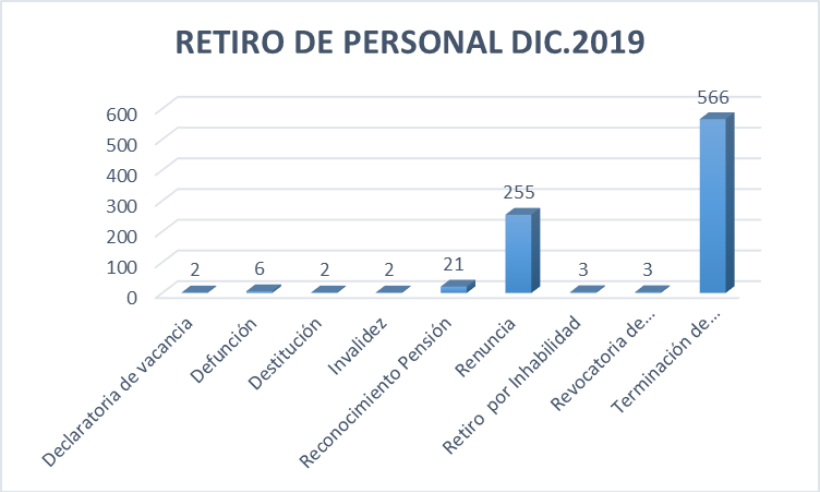


Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

DESVINCULACIONES 2019

Motivo del Retiro	Cantidad servidores	Porcentaje (%)
Declaratoria de vacancia	2	0,23
Defunción	6	0,70
Destitución	2	0,23
Invalidez	2	0,23
Reconocimiento Pensión	**21**	**2,44**
Renuncia	255	29,65
Retiro por Inhabilidad	3	0,35
Revocatoria de nombramiento	3	0,35
Terminación de Provisionalidad	566	65,81
Total general	**860**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

VIGENCIA : 2019			
Ingresos 2019	**Retiros 2019**	**Personal al inicio 2019**	**Personal al 20-01-2020**
853	860	5333	5111
ÍNDICE DE ROTACIÓN			
16,40%			

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

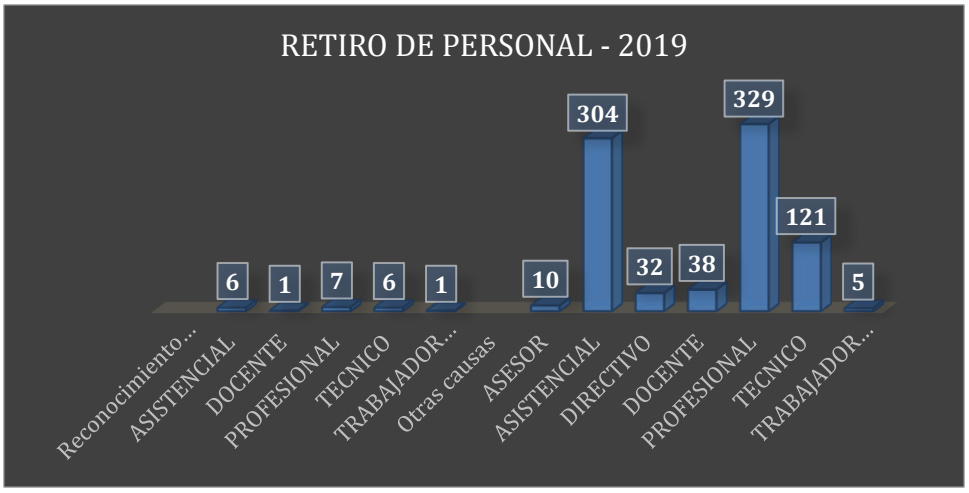
El índice de rotación de personal en la vigencia 2019 fue de 16,40%, es decir, hubo rotación significativa evidenciada en el ingreso en período de prueba de 634 servidores que representan el 74.33% de los ingresos en 2019; así como la renuncia de 255 servidores que representan el 29.65% de los retiros en 2019.

De las 860 personas desvinculadas en el 2019, 566 fueron por terminación de provisionalidad.

El 2,44% de las personas que renunciaron lo hicieron por haber cumplido la edad de jubilación y el 97,56% de las personas retiradas, se dio por diferentes causas, siendo el nivel más representativo el profesional con 329 personas, equivalente al 38,26%.

Motivo de Retiro / Nivel	Cantidad Servidores	Porcentaje (%)
Reconocimiento Pensión		
ASISTENCIAL	6	**0,70**
DOCENTE	1	**0,12**
PROFESIONAL	7	**0,81**
TECNICO	6	**0,70**
TRABAJADOR OFICIAL	1	**0,12**
Total Reconocimiento Pensión	**21**	**2,44**
Otras causas		
ASESOR	10	**1,16**
ASISTENCIAL	304	**35,35**
DIRECTIVO	32	**3,72**
DOCENTE	38	**4,42**
PROFESIONAL	329	**38,26**
TECNICO	121	**14,07**
TRABAJADOR OFICIAL	5	**0,58**
Total otras causas	**839**	**97,56**
Total general	**860**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

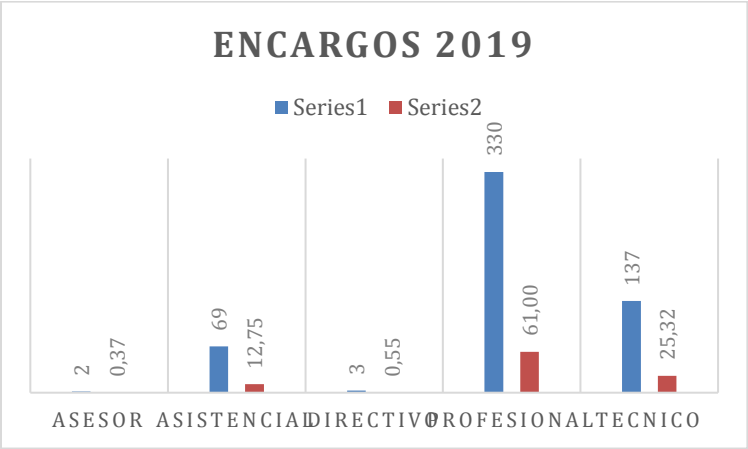
3.4. Movilidad del personal.

En el criterio movilidad se analizará la variable por concepto de encargo en el año 2019, donde se identifican 541 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.

Predomina el encargo en empleo de nivel profesional, donde se identifican 330 servidores que representan el 61% del total de servidores en encargo y en segundo lugar predomina el encargo en empleo de nivel técnico con 137 servidores, que representan el 25.32% del total de servidores en encargo. ***Ver archivo "Encargos 2019"***

Nivel	Cantidad Posición	Porcentaje (%)
ASESOR	2	0,37
ASISTENCIAL	69	12,75
DIRECTIVO	3	0,55
PROFESIONAL	330	61,00
TECNICO	137	25,32
Total general	**541**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



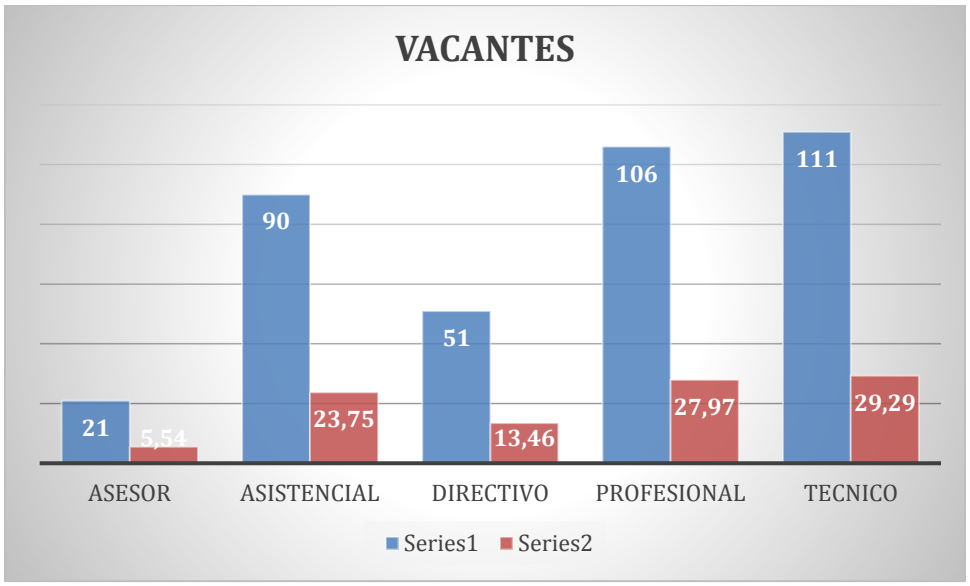
Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

3.5. *Vacantes temporales y definitivas.*

Al 20 de enero de 2020 se identifican 379 vacantes de las cuales 20 corresponden a procesos de encargo que iniciaron en la vigencia 2019, mediante tres (3) procesos de encargo, los cuales se gestionarán en el mes de enero de 2020; 39 vacantes se proveerán con el uso de las listas de elegibles de la CNSC o con el servidor titular del empleo como consecuencia del uso de las listas. ***Ver archivo Excel "Vacantes Temporales y Definitivas_20012020" Ver hojas: Grafico Vacantes - Anexo 1, CNSC Anexo 2.***

Nivel	Cantidad de Posición	Porcentaje (%)
ASESOR	21	5,54
ASISTENCIAL	90	23,75
DIRECTIVO	51	13,46
PROFESIONAL	106	27,97
TECNICO	111	29,29
Total general	**379**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Motivo Reserva Vacante	PROCESO ENCARGO 2019
Etiquetas de fila	**Cuenta de Posición**
PROFESIONAL	20
Total general	**20**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Motivo Reserva Vacante	Provisión por Convocatoria 429 de 2016
Etiquetas de fila	**Cuenta de Posición**
ASISTENCIAL	7
PROFESIONAL	19
TECNICO	13
Total general	**39**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

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

Al 20 de enero de 2020 se identifican 2452 mujeres en empleos públicos, equivalentes al 47,97% del total de servidores vinculados; se identifican 2659 hombres, equivalentes al 52.03%. ***Ver archivo Excel Edad X Sexo 20012020.***

Rango de Edad	Femenino	%	Masculino	%	Total general	%
Menos de 30 años	132	2,58	107	2,09	239	4,68
Entre 30 - 40 años	522	10,21	452	8,84	974	19,06
Entre 40 - 50 años	632	12,37	596	11,66	1228	24,03
Entre 50 - 60 años	985	19,27	1122	21,95	2107	41,22
Más de 60 años	181	3,54	382	7,47	563	11,02
Total general	**2452**	**47,97**	**2659**	**52,03**	**5111**	**100,00**
Total general	**2452**	**47,97**	**2659**	**52,03**	**5111**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

5. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2020, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos que adelante la CNSC.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Racionalización de la planta de personal.

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

La Alcaldía Municipal proporcionó a la Comisión Nacional del Servicio Civil 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.

Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:

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

El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo. De no poder encargar, 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 Municipal y las estipulaciones consagradas en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Programación de medidas de cobertura:

En el numeral 1. Análisis de las necesidades de personal. Se identifican plazas en la medida se generen como vacantes definitivas o temporales, no se viabilizará la provisión, siendo ellos:

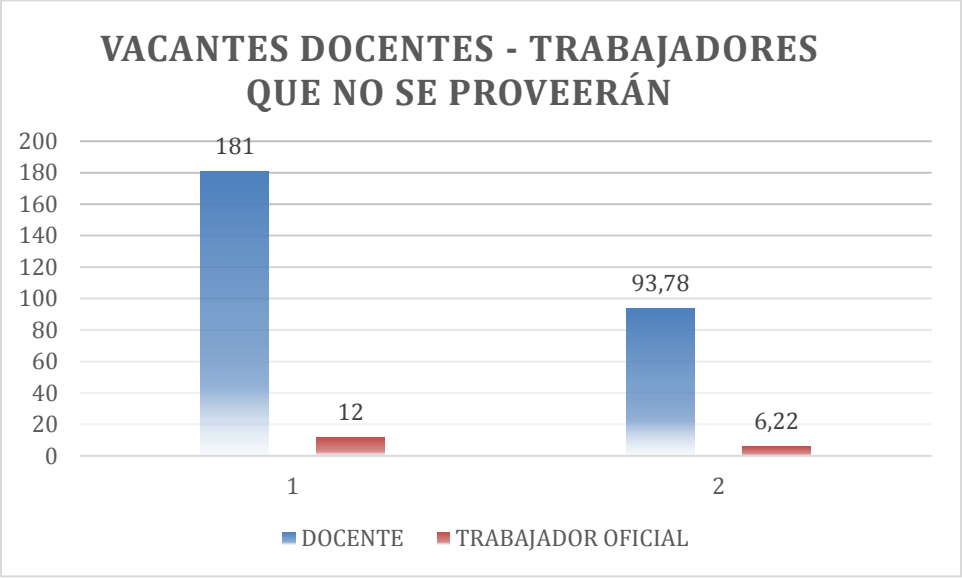
a) 816 plazas de empleo docente pagados con recursos propios. El sustento para no proveer estas plazas, radica en las competencias que tiene la Secretaría de Educación, otorgadas a partir de la municipalización de la Educación en el año 2002, con la entrada en vigencia de la ley 715 de 2001. En la medida que una plaza docente adscrita a la planta de la Alcaldía se suprima, la misma deberá ser asumida por la Secretaría de Educación y continuar financiada únicamente con recursos del Sistema General de Participaciones.

   Así mismo se identifican 285 plazas de empleos con naturaleza Trabajador Oficial, que en la medida que se generen vacancias por diferentes motivos (jubilaciones, renuncias etc.) tampoco serán provistos. ***Ver archivo Excel "Planta Alcaldía de Medellín enero 20 de 2020"Hoja Vacantes de Docentes y TO.***

En el numeral 3.1 Análisis de la disponibilidad de personal. Se identifican 181 vacantes definitivas, de las 816 plazas de docentes aprobadas y 12 vacantes definitivas, de las 285 plazas de trabajador oficial aprobadas, las cuales no se tiene prevista su provisión, lo cual se informará a la Subsecretaría de Desarrollo Institucional para lo de su competencia y fines pertinentes. ***Ver archivo Excel "Planta Alcaldía de Medellín enero 20 de 2020"Hoja Vacantes de Docentes y TO.***

Nivel	Cuenta de Posición	Porcentaje (%)
DOCENTE	181	93,78
TRABAJADOR OFICIAL	12	6,22
Total general	**193**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

En el numeral 3.5 Vacantes temporales y definitivas se identifican 379 vacantes.

Proceso Provisión / Nivel	Cuenta de Posición	Porcentaje (%)
Empleo en Modificación		
PROFESIONAL	1	0,26
Total Empleo en Modificación	**1**	**0,26**
Empleos para suprimir		
ASISTENCIAL	3	0,79
Total Empleos para suprimir	**3**	**0,79**
Empleos viabilizados en provisionalidad		
ASISTENCIAL	9	2,37
PROFESIONAL	11	2,90

Alcaldía de Medellín

Proceso Provisión / Nivel	Cuenta de Posición	Porcentaje (%)
TECNICO	19	5,01
Total Empleos viabilizados en provisionalidad	**39**	**10,29**
Libre Nombramiento y Remoción		
ASESOR	21	5,54
ASISTENCIAL	1	0,26
DIRECTIVO	51	13,46
PROFESIONAL	3	0,79
Total Libre Nombramiento y Remoción	**76**	**20,05**
Proceso de Bomberos		
ASISTENCIAL	21	5,54
PROFESIONAL	1	0,26
Total Proceso de Bomberos	**22**	**5,80**
Proceso de encargo 10 de 2019 finalizado		
PROFESIONAL	2	0,53
Total Proceso de encargo 10 de 2019 finalizado	**2**	**0,53**
Proceso de encargo 12 de 2019 finalizado		
PROFESIONAL	6	1,58
Total Proceso de encargo 12 de 2019 finalizado	**6**	**1,58**
Proceso de encargo 13 de 2019 en audiencia		
PROFESIONAL	12	3,17
Total Proceso de encargo 13 de 2019 en audiencia	**12**	**3,17**
Proceso encargo por clasificar		
ASISTENCIAL	26	6,86
PROFESIONAL	50	13,19
TECNICO	77	20,32
Total Proceso encargo por clasificar	**153**	**40,37**
Provisión por Convocatoria 429 de 2016		
ASISTENCIAL	7	1,85
PROFESIONAL	19	5,01
TECNICO	13	3,43
Total Provisión por Convocatoria 429 de 2016	**39**	**10,29**
Regresa el titular beneficiario de carrera		
ASISTENCIAL	2	0,53
PROFESIONAL	1	0,26
TECNICO	2	0,53
Total Regresa el titular beneficiario de carrera	**5**	**1,32**

Proceso Provisión / Nivel	Cuenta de Posición	Porcentaje (%)
Se consultará con la administración la pertinencia de proveer los empleos		
ASISTENCIAL	21	5,54
Total Se consultará con la administración la pertinencia de proveer los empleos	**21**	**5,54**
Total general	**379**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Estado y/o proceso de Provisión	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	Total general
Empleo en Modificación				1		1
Empleos para suprimir		3				3
Empleos viabilizados en provisionalidad		9		11	19	39
Libre Nombramiento y Remoción	21	1	51	3		76
Proceso de Bomberos		21		1		22
Proceso de encargo 10 de 2019 finalizado				2		2
Proceso de encargo 12 de 2019 finalizado				6		6
Proceso de encargo 13 de 2019 en audiencia				12		12
Proceso encargo por clasificar		26		50	77	153
Provisión por Convocatoria 429 de 2016		7		19	13	39
Regresa el titular beneficiario de carrera		2		1	2	5
Se consultará con la administración la pertinencia de proveer los empleos		21				21
Total general	**21**	**90**	**51**	**106**	**111**	**379**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

El proceso de encargo para provisión de 22 plazas con régimen especial de bomberos.

Nivel / Empleo	Cuenta de Posición	Porcentaje (%)
ASISTENCIAL	**21**	**95,45**
BOMBERO	9	40,91
CABO DE BOMBEROS	1	4,55
CAPITAN DE BOMBEROS	1	4,55
TENIENTE DE BOMBEROS	10	45,45
PROFESIONAL	**1**	**4,55**
COMANDANTE DE BOMBEROS	1	4,55
Total general	**22**	**100,00**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Se identifican 76 plazas con naturaleza Libre Nombramiento y Remoción, generadas por renuncia de los titulares, las cuales están en proceso de provisión por parte de la nueva administración.

Libre Nombramiento y Remoción	Cantidad	Porcentaje
ASESOR	21	5,54
ASISTENCIAL	1	0,26
DIRECTIVO	51	13,46
PROFESIONAL	3	0,79
Total Libre Nombramiento y Remoción	**76**	**20,05**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Se identifican 153 plazas que requieren proceso de encargo.

Proceso encargo por clasificar		
ASISTENCIAL	26	6,86
PROFESIONAL	50	13,19
TECNICO	77	20,32
Total Proceso encargo por clasificar	**153**	**40,37**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Se identifican 20 plazas en trámite de proceso de encargo: 8 de ellas en etapa de posesión y 12 en etapa de audiencia del proceso 13 de 2019.

Proceso de encargo 10 de 2019 finalizado	Cantidad	Porcentaje
PROFESIONAL	2	0,53
Total Proceso de encargo 10 de 2019 finalizado	**2**	**0,53**
Proceso de encargo 12 de 2019 finalizado		
PROFESIONAL	6	1,58
Total Proceso de encargo 12 de 2019 finalizado	**6**	**1,58**
Proceso de encargo 13 de 2019 en audiencia		
PROFESIONAL	12	3,17
Total Proceso de encargo 13 de 2019 en audiencia	**12**	**3,17**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

Se identifican 39 plazas de empleos que fueron viabilizados en provisionalidad en procesos de encargo 11 y 12 de 2019.

Empleos viabilizados en provisionalidad	Cantidad	Porcentaje
ASISTENCIAL	9	2,37
PROFESIONAL	11	2,90
TECNICO	19	5,01
Total Empleos viabilizados en provisionalidad	**39**	**10,29**

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 20 de enero de 2020

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

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2020.

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

- Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2020: 100%.

- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2020)

- Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC mediante proceso de convocatoria)

BIBLIOGRAFÍA

- Ley 909 de 2004
- Departamento Administrativo de la Función Pública. ***Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes***
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- *Decreto 612 de 2018.*