



Alcaldía de Medellín

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 8

PROYECCIÓN: 2021

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

MEDELLÍN
ENERO 2021



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

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

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

Elcy Del Carmen Montoya Pérez
Asesoría metodológica, Subsecretaría de Desarrollo Institucional



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES	6
1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	7
1.3 MARCO NORMATIVO.....	9
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.....	13
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
3.2.1 NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS.....	17
3.2.2 DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS O PLANES Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD	18
DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA	19
3.3 ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES).	20
3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL	24
3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.	25
4. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR RANGOS DE EDAD Y POR GÉNERO.....	27
5. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL	29
Provisión De Vacantes en Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos:	29
Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera:	29



Alcaldía de Medellín

Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:.....	29
Racionalización de la Planta:	30
Programación de medidas de cobertura:.....	30
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES	35
BIBLIOGRAFÍA	36



Alcaldía de Medellín

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el Municipio 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.

Con relación al Plan Anual de Vacantes y el Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos, se configuran como los instrumentos de gestión del talento humano, que permiten conocer el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva y la planeación para su provisión.

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





Alcaldía de Medellín

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 Alcaldía de Medellín 2021, se presenta a continuación el Plan Anual de Vacantes de la Alcaldía de Medellín con corte al 12 de enero de 2021, que servirá como insumo para la planeación de la provisión del recurso humano, de acuerdo a las necesidades que demande el municipio de Medellín.





Alcaldía de Medellín

1.2 PLAN DE PREVISIÓN 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 - DAFP 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:





Alcaldía de Medellín

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.
- Orientaciones para la elaboración y manejo de los Planes de Previsión de Recursos Humanos.

En conclusión, el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía 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.





Alcaldía de Medellín

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 municipio de Medellín son las siguientes:

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”. Decreto 2482 de 2012: “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:

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

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

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

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





Alcaldía de Medellín

gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

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

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- d) El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

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





Alcaldía de Medellín

permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

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

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

1....

2....

Plan Anual de Vacantes

Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación y forma de previsión del personal que requiere la entidad.

2. METODOLOGÍA

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





Alcaldía de Medellín

- 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 2021, 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 12 de enero de 2021, 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





Alcaldía de Medellín

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 a la entidad.
- Caracterizar el 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 2021.

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 2021, 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 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 12 de enero de 2021 el Municipio de Medellín contaba con 5.457 plazas de empleos.





Alcaldía de Medellín

TABLA 1: PLANTA EMPLEOS ALCALDIA (ENERO 12 DE 2021).

PLANTA EMPLEOS LCALDIA ENERO 12 DE 2021.		
NATURALEZA / NIVEL	CUENTA DE POSICIÓN	PORCENTAJE (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.464	26,82
PROFESIONAL	1.861	34,1
TÉCNICO	1.012	18,54
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	<u>4.337</u>	<u>79,46</u>
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	626	11,47
<u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u>	<u>626</u>	<u>11,47</u>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		
ASESOR	41	0,75
ASISTENCIAL	9	0,16
DIRECTIVO	132	2,41
PROFESIONAL	13	0,23
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</u>	<u>195</u>	<u>3,55</u>
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	2	0,03
<u>TOTAL, PERÍODO FIJO</u>	<u>2</u>	<u>0,03</u>
TRABAJADOR OFICIAL		
TRABAJADORES OFICIALES	297	5,44
<u>TOTAL, TRABAJADORES OFICIAL</u>	<u>297</u>	<u>5,44</u>
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>5.457</u>	<u>100,00</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.



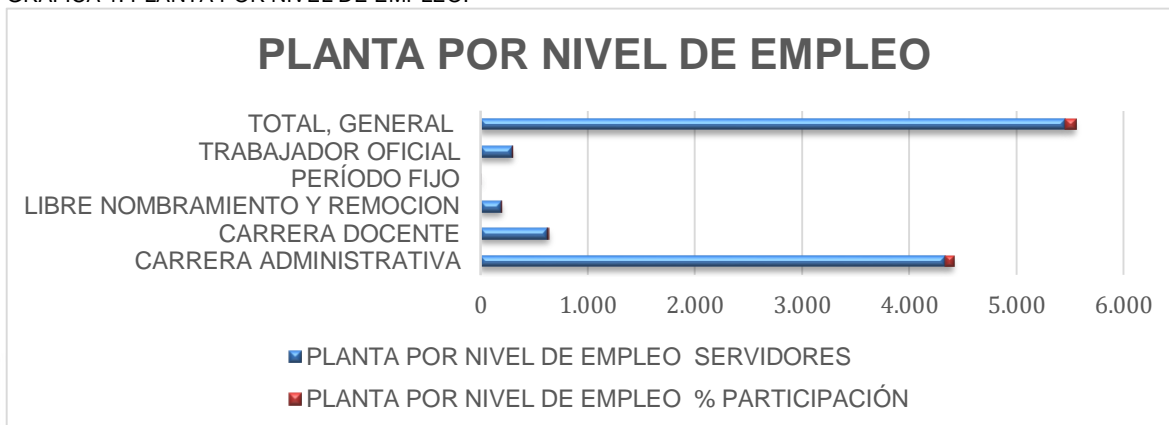
Alcaldía de Medellín

TABLA 2: PLANTA POR NIVEL DE EMPLEO ENERO 12 DE 2021.

PLANTA POR NIVEL DE EMPLEO		
NATURALEZA / NIVEL	SERVIDORES	% PARTICIPACIÓN
CARRERA ADMINISTRATIVA	4.337	79,47
CARRERA DOCENTE	626	11,47
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	195	3,57
PERÍODO FIJO	2	0,03
TRABAJADOR OFICIAL	297	5,44
TOTAL GENERAL	5.457	100

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

GRÁFICA 1: PLANTA POR NIVEL DE EMPLEO.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

3.2 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Con corte al 12 de enero de 2021 el municipio de Medellín cuenta con 5.457 plazas, existe una ocupación al 12 de enero de 2021 de 5.092 que representa el 93,32%.

Los empleos de carrera administrativa eran en total 4.024 servidores, que representan el 79,03%, distribuidos por nivel jerárquico así:

Asistencial 1.366 servidores, que representan el 26,84%, Profesional 1.763 servidores que representan el 34,63% y Técnico 895 servidores que representan el 17,55%.





Alcaldía de Medellín

Los empleos en carrera docentes eran en total 592 servidores, que representan el 11,63%.

Los empleos de libre nombramiento y remoción eran en total 178 servidores, que representan el 3,49%, distribuidos por Nivel Jerárquico así: Directivos 124, representan el 2,43%, asesor 33, que representan el 0,64%, profesional 13, que representan el 0,25% y asistencial 8, que representan el 0,15%.

Los empleos de periodo fijo son 2, el Señor Alcalde y el Secretario de Evaluación y Control, que representan el 0,04%.

Los trabajadores oficiales eran en total 296, que representan el 5,81%.

TABLA 3: ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL		
NATURALEZA / NIVEL	CUENTA POSICIÓN	PORCENTAJE (%)
CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	1.366	26,84
PROFESIONAL	1.763	34,63
TÉCNICO	895	17,55
<u>TOTAL, CARRERA ADMINISTRATIVA</u>	<u>4.024</u>	<u>79,03</u>
CARRERA DOCENTE		
DOCENTE	592	11,62
<u>TOTAL, CARRERA DOCENTE</u>	<u>592</u>	<u>11,63</u>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		
ASESOR	33	0,64
ASISTENCIAL	8	0,15
DIRECTIVO	124	2,43
PROFESIONAL	13	0,25
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</u>	<u>178</u>	<u>3,49</u>
PERÍODO FIJO		
DIRECTIVO	2	0,04
<u>TOTAL, PERÍODO FIJO</u>	<u>2</u>	<u>0,04</u>
TRABAJADOR OFICIAL		
T. OFICIAL	296	5,81
<u>TOTAL, TRABAJADOR OFICIAL</u>	<u>296</u>	<u>5,81</u>
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>5.092</u>	<u>100</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

3.2.1 NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS

En el Municipio de Medellín se encontraban 5.092 plazas ocupadas, los niveles más representativos son: Profesional 1.776, que representan el 34,89%; asistencial 1.374, representan el 26,99%; técnico 895, que representan el 17,55%; docente 592, que representan el 11,62% y los 455 empleos restantes corresponde a los niveles: Asesor, trabajadores oficiales y directivos que representan el 8.93%.

Con el fin de identificar el estado actual del Talento Humano en el Municipio de Medellín, es necesario plasmar en este Plan Anual de Vacantes el comportamiento de algunas variables en la vigencia 2020, como son la rotación, la movilidad de personal, así como también las características más significativas del plan de vinculados con corte al 12 de enero de 2021.

TABLA 4: NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS.

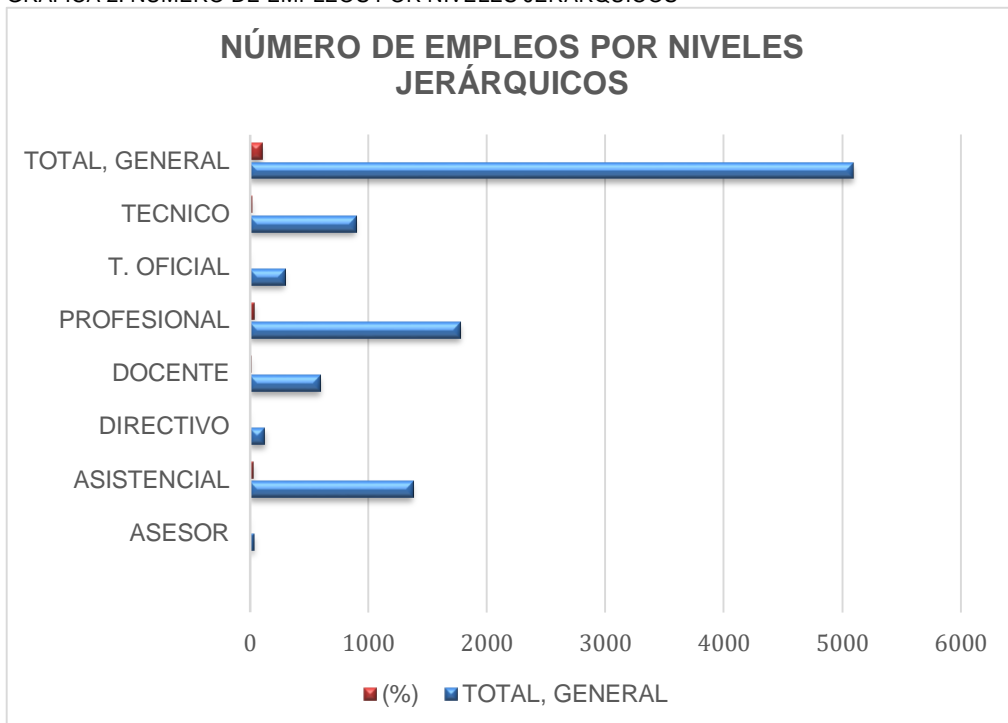
NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS							
NIVEL	CARR. ADMINIST.	CARR. DOCENTE	LIBRE NOMB. Y REMOCIÓN	PERIODO FIJO	TRAB. OFICIAL	TOTAL	(%)
ASESOR			33			33	0,64
ASISTENCIAL	1.366		8			1.374	26,99
DIRECTIVO			124	2		126	2,47
DOCENTE		592				592	11,62
PROFESIONAL	1.763		13			1.776	34,89
T. OFICIAL					296	296	5,81
TÉCNICO	895					895	17,55
TOTAL GENERAL	4.024	592	178	2	296	5.092	100

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.



Alcaldía de Medellín

GRÁFICA 2: NÚMERO DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

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

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

Las diez (10) dependencias con mayor número de servidores activos son: Secretaría de Educación con 803 Servidores, Secretaría de Movilidad con 790 Servidores, Secretaría de Seguridad y Convivencia con 581 Servidores, Secretaría de Infraestructura Física con 365 Servidores, Secretaría de Hacienda con 318 Servidores, Secretaría de Suministros y Servicios con 265 Servidores, Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres DAGRED con 255 Servidores, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía con 229 Servidores, Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos con 217 Servidores y el Departamento Administrativo de Planeación con 183 Servidores.





Alcaldía de Medellín

TABLA 5: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA.

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL POR DEPENDENCIA		
(Enero 12 de 2021)		
NOMBRE SECRETARÍA	CUENTA POSICIÓN	(%)
SECRETARIA DE EDUCACION	803	15,76
SECRETARIA DE MOVILIDAD	790	15,49
SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	581	11,42
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	365	7,16
SECRETARIA DE HACIENDA	318	6,24
SECRETARIA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	265	5,20
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	255	5,00
SECRETARIA DE GESTION HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANIA	229	4,49
SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS	217	4,26
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	183	3,59
SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL TERRITORIAL	153	3,00
SECRETARIA DE SALUD	133	2,61
SECRETARIA DE INNOVACION DIGITAL	123	2,43
SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	118	2,31
SECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	85	1,66
SECRETARIA DE CULTURA CIUDADANA	79	1,55
SECRETARIA GENERAL	76	1,49
SECRETARIA DE COMUNICACIONES	63	1,23
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO	61	1,19
SECRETARIA DE LAS MUJERES	59	1,15
ALCALDIA	41	0,80
SECRETARIA DE EVALUACION Y CONTROL	30	0,58
SECRETARIA PRIVADA	21	0,41
SECRETARIA DE LA NO-VIOLENCIA	21	0,41
SECRETARIA DE LA JUVENTUD	14	0,27
SECRETARIA DE GOBIERNO Y GESTION DEL GABINETE	9	0,17
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>5.092</u>	<u>100,00</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.



www.medellin.gov.co

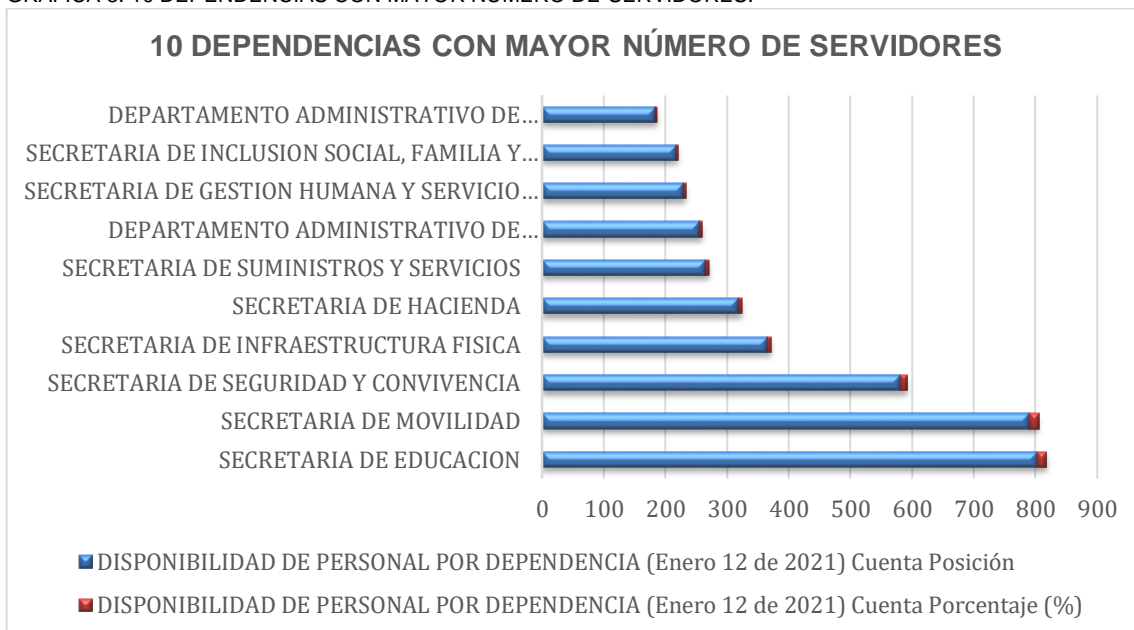
Centro Administrativo Municipal CAM
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144
Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia





Alcaldía de Medellín

GRÁFICA 3: 10 DEPENDENCIAS CON MAYOR NÚMERO DE SERVIDORES.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

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

Al 31 de diciembre de 2020 ingresaron 351 servidores, se retiraron 413 servidores, los movimientos significativos se presentaron como consecuencia del cumplimiento de la convocatoria 429 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y por el cambio de administración, que conlleva al cambio del personal directivo.

TABLA 6: INDICE DE ROTACIÓN.

Variable	Dato	Índice de Rotación= $\frac{(A+B)}{2} * 100 / \frac{(C+D)}{2} * 100$
Vinculados años 2020	351	Dónde:
Desvinculados Dic. 2020	413	A= Vinculados año 2020
Vinculados inicios 2020	5154	B= Desvinculados al finalizar 2020
Vinculados al 12/01/2021	5092	C=Vinculados al Inicio 2020
Tasa de rotación	7,46%	D=Vinculados al 12/01/2021

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

INGRESOS 2020

Durante la vigencia 2020, ingresaron al municipio de Medellín 351 servidores, el más representativo fue el de libre nombramiento y libre remoción, debido al cambio de administración con 184 servidores.

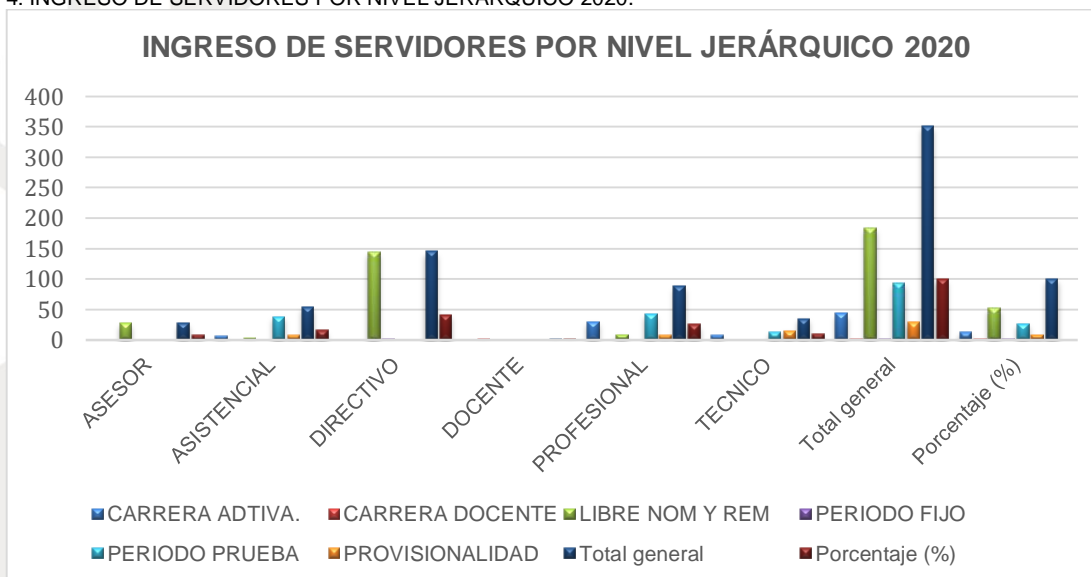
Ingresaron en Período de Prueba 93 servidores por la Convocatoria 429 de 2016, en Provisionalidad 29 servidores, en Carrera Administrativa 43 servidores, en Periodo fijo uno (1) que es el señor Alcalde y uno (1) en Carrera Docente.

TABLA 7: INGRESO DE SERVIDORES 2020.

NIVEL JERÁRQUICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARRERA DOCENTE	LIBRE NOMB. Y REMOCIÓN	PERIODO FIJO	PERIODO PRUEBA	PROVISIONAL	TOTAL	(%)
ASESOR			28				28	7,98
ASISTENCIAL	6		3		38	7	54	15,38
DIRECTIVO			144	1			145	41,31
DOCENTE		1					1	0,28
PROFESIONAL	30		9		42	7	88	25,07
TÉCNICO	7				13	15	35	9,97
TOTAL GENERAL	43	1	184	1	93	29	351	100,00
PORCENTAJE (%)	12,25	0,28	52,42	0,28	26,50	8,26	100,00	

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

4: INGRESO DE SERVIDORES POR NIVEL JERÁRQUICO 2020.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

DESVINCULACIONES 2020

Durante la vigencia 2020, el motivo más relevante de desvinculación fue la renuncia de 286 servidores, la terminación de la provisionalidad de 95 servidores por el ingreso de servidores en Período de Prueba producto de la Convocatoria 429 de 2016.

TABLA 8: DESVINCULACIONES 2020

MOTIVO DE DESVINCULACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
DECLARATORIA DE VACANCIA	9	2,18
DEFUNCIÓN	8	1,94
DESEMPLEO POR INCAPACIDAD	1	0,24
INSUBSISTENCIA	8	1,94
INVALIDEZ	1	0,24
RECONOCIMIENTO PENSIÓN	3	0,73
RENUNCIA	286	69,25
REVOCATORIA DE NOMBRAMIENTO	1	0,24
TERMINACIÓN DE CONTRATO	1	0,24
TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDAD	95	23,00
TOTAL GENERAL	413	100,00

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

GRÁFICA 5: DESVINCULACIONES 2020.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

El índice de rotación de personal en la vigencia 2020 fue de 7,46%, es decir que hubo una rotación significativa, evidenciada por el ingreso de personal de libre nombramiento y remoción, con 184 servidores que representaron el 52.42% del total de los ingresos durante el año 2020; así como la renuncia de 286 servidores que equivalían al 69,25%, siendo el más representativo el nivel directivo con 119 servidores, como consecuencia del cambio de administración.

El segundo motivo de desvinculación fue la terminación de la provisionalidad de 95 servidores que equivalían al 23%, se presentó como consecuencia de la convocatoria 429 de 2016, siendo el nivel más representativo el asistencial con 60 servidores.

TABLA 9: ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES).

ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y DESVINCULACIONES).			
INGRESOS 2020	DESVINCULACIONES 2020	PERSONAL AL INICIO 2020	PERSONAL AL 12-01-2021
351	413	5154	5092
ÍNDICE DE ROTACIÓN			
7,46			

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

TABLA 10: DESVINCULACIONES POR NIVEL JERÁRQUICO.

DESVINCULACIONES POR NIVEL JERARQUICO				
NIVEL JERÁRQUICO	CAUSA DESVINCULACIONES			
	RENUNCIA	TERMINACIÓN DE LA PROVISIONALIDAD	OTRAS	TOTAL
ASESOR	23		1	24
ASISTENCIAL	41	60	13	114
DIRECTIVO	119		3	122
DOCENTE	27		2	29
PROFESIONAL	46	20	11	77
TÉCNICO	24	15	1	40
T. OFICIAL	6		1	7
TOTAL	286	95	32	413
%	69.25	23.00	7.75	100

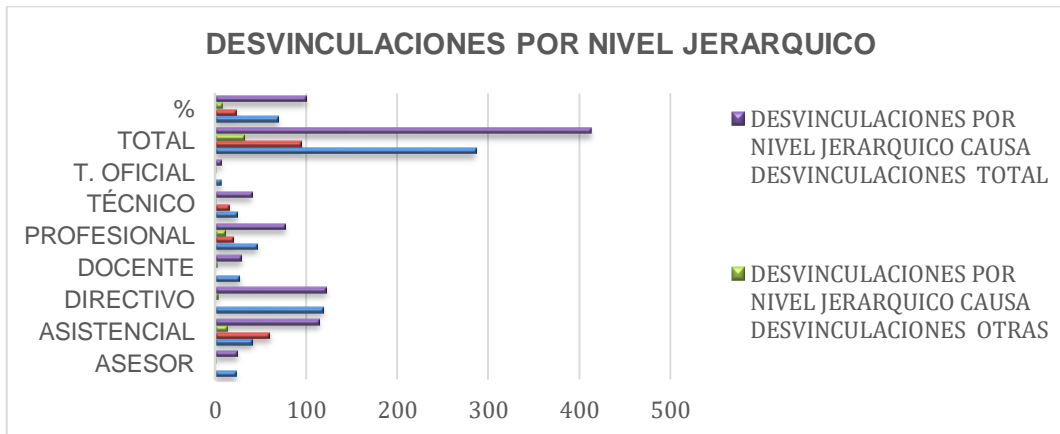
Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

GRÁFICA 6: DESVINCULACIONES POR NIVEL JERAÁRQUICO.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

3.4 MOVILIDAD DEL PERSONAL

En el criterio movilidad se analizará la variable por concepto de encargo y comisión en la misma entidad en el año 2020, donde se identifican 539 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 empleos del nivel profesional, donde se identifican 339 servidores que representan el 62,89% y en segundo lugar predomina el encargo en empleos del nivel técnico con 132 servidores, que representan el 24,49% del total de servidores en encargo.

TABLA 11: MOVILIDAD DEL PERSONAL

MOVILIDAD DEL PERSONAL		
NIVEL	NRO. SERVIDORES	PORCENTAJE (%)
COMISIÓN MISMA ENTIDAD		
ASESOR	1	0,19
DIRECTIVO	1	0,19
PROFESIONAL	3	0,56
ENCARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	63	11,69
PROFESIONAL	339	62,89
TÉCNICO	132	24,49
TOTAL, GENERAL	539	100

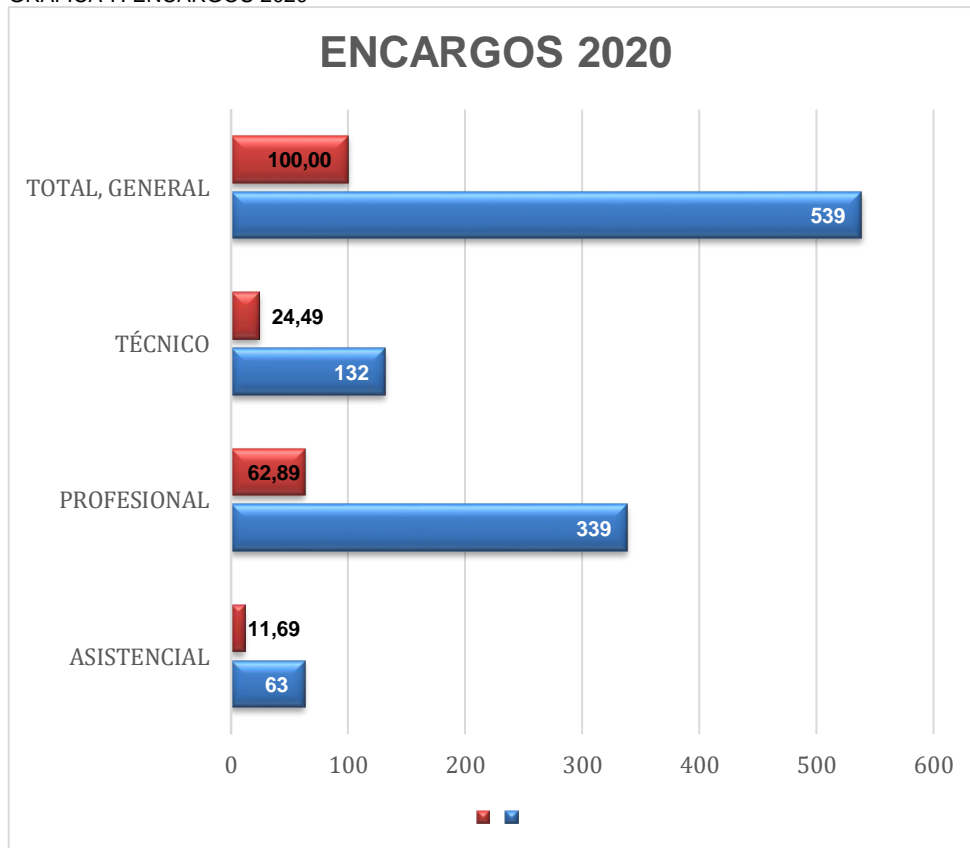
Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

GRÁFICA 7: ENCARGOS 2020



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021

3.5 VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

Al 12 de enero de 2021 se identificaron 330 vacantes de las cuales 39 corresponden a procesos de encargo que iniciaron en la vigencia 2020, mediante cinco (5) procesos, los cuales se gestionarán en el mes de enero de 2021; 10 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.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Municipal CAM
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144
Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia





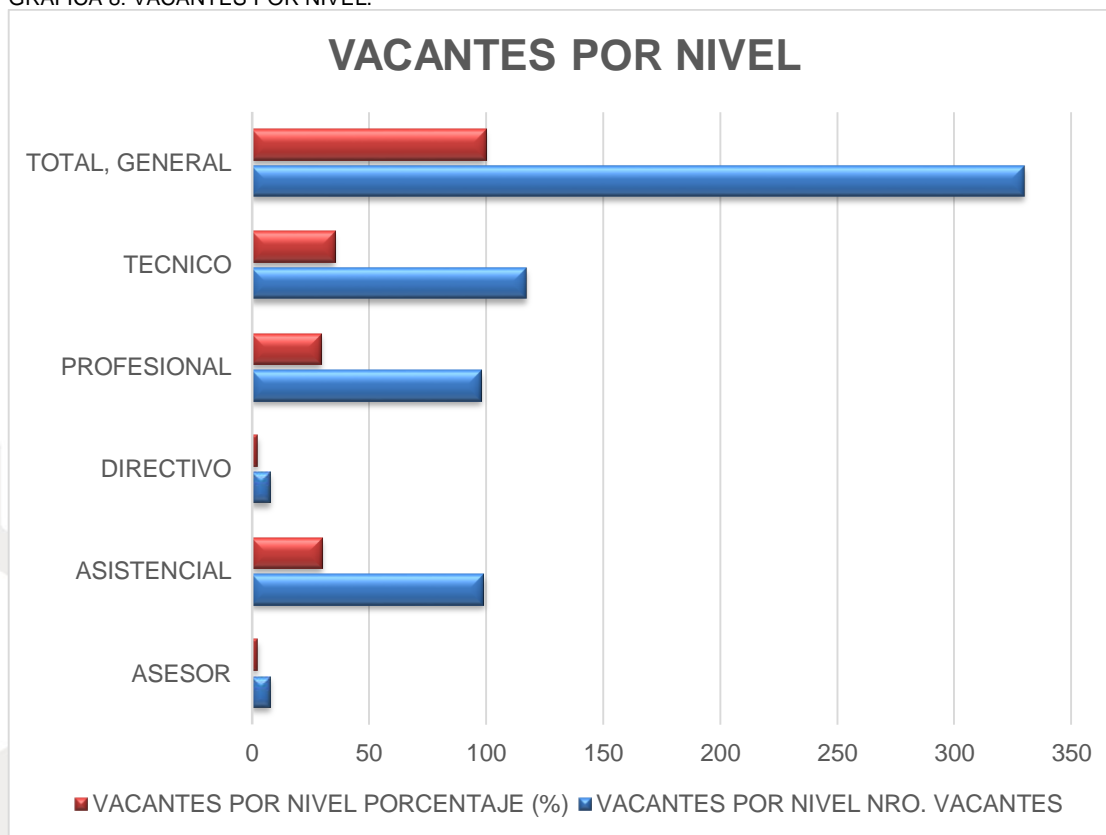
Alcaldía de Medellín

TABLA 12: VACANTES POR NIVEL.

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
ASESOR	8	2,42
ASISTENCIAL	99	30
DIRECTIVO	8	2,42
PROFESIONAL	98	29,7
TÉCNICO	117	35,45
TOTAL, GENERAL	330	100

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021

GRÁFICA 8: VACANTES POR NIVEL.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021





Alcaldía de Medellín

TABLA13: MOTIVO RESERVA DE VACANTE / NIVEL

MOTIVO RESERVA DE VACANTE / NIVEL	NÚMERO DE VACANTES
PROCESO DE ENCARGO 07 DE 2020	
PROFESIONAL	6
PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2020	
PROFESIONAL	28
PROCESO DE ENCARGO 10 DE 2020	
PROFESIONAL	1
PROCESO DE ENCARGO 11 DE 2020	
PROFESIONAL	3
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2020	
TÉCNICO	1
<u>TOTAL, PROCESOS 2020 PARA POSESIÓN</u>	<u>39</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

TABLA 11: MOTIVO RESERVA VACANTE/NIVEL.

MOTIVO RESERVA DE VACANTE / NIVEL	NÚMERO DE VACANTES
CONVOCATORIA 429 DE 2016	
ASISTENCIAL	2
PROFESIONAL	5
TÉCNICO	3
<u>TOTAL, CONVOCATORIA 429 DE 2016</u>	<u>10</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021

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

Es importante resaltar que solamente 210 servidores que representan el 4,12% son menores de 30 años, 1.070 servidores que representan el 21,01% están entre los 30 y 40 años, 1.227 servidores que representan el 24,10%, el grupo más representativo está conformado por los servidores con edad entre los 50 y 60 años que son 2.050 servidores.





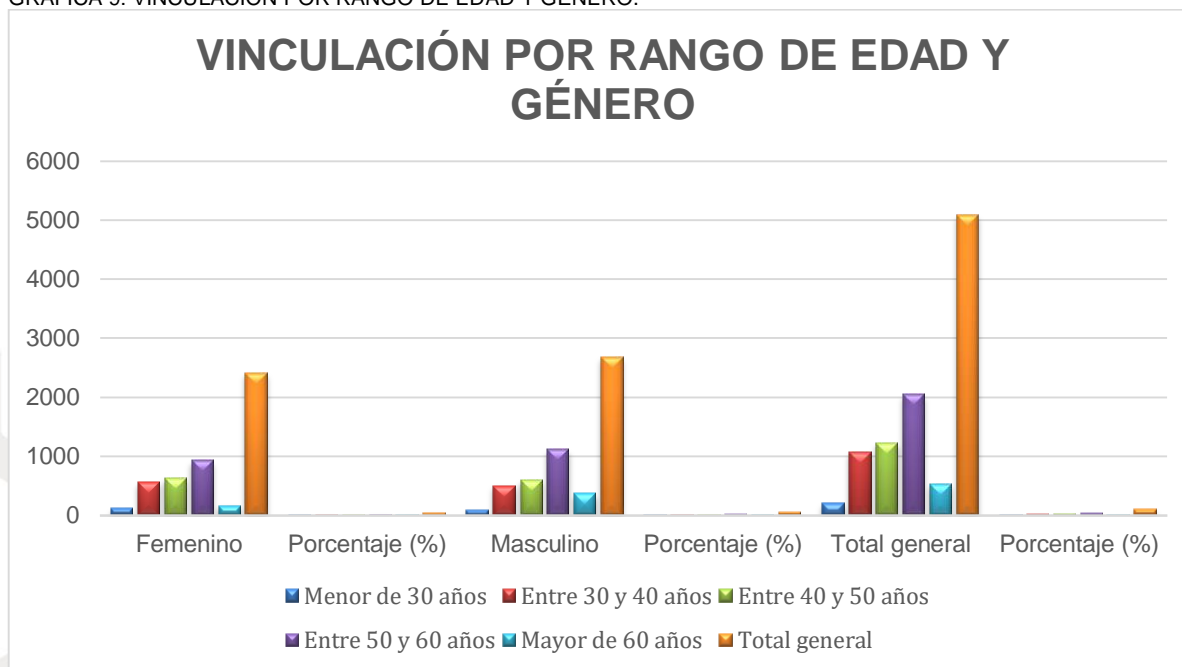
Alcaldía de Medellín

TABLA 14: VINCULADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.

VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO - ENERO 12 DE 2021						
RANGO DE EDAD	FEMENINO	(%)	MASCULINO	(%)	TOTAL, GENERAL	(%)
MENOR DE 30 AÑOS	118	2,32	92	1,81	210	4,12
ENTRE 30 Y 40 AÑOS	566	11,12	504	9,90	1.070	21,01
ENTRE 40 Y 50 AÑOS	628	12,33	599	11,76	1.227	24,10
ENTRE 50 Y 60 AÑOS	933	18,32	1.117	21,94	2.050	40,26
MAYOR DE 60 AÑOS	169	3,32	366	7,19	535	10,51
TOTAL GENERAL	2.414	47,41	2.678	52,59	5.092	100,00

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

GRÁFICA 9: VINCULACIÓN POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO.



Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

5. MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2021, 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 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.

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.





Alcaldía de Medellín

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 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 626. 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 297 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 el numeral 3.1 Análisis de la disponibilidad de personal. Se identifican 34 vacantes definitivas, de las 626 plazas de docentes aprobadas y 1 vacante definitivas, de las 297 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.





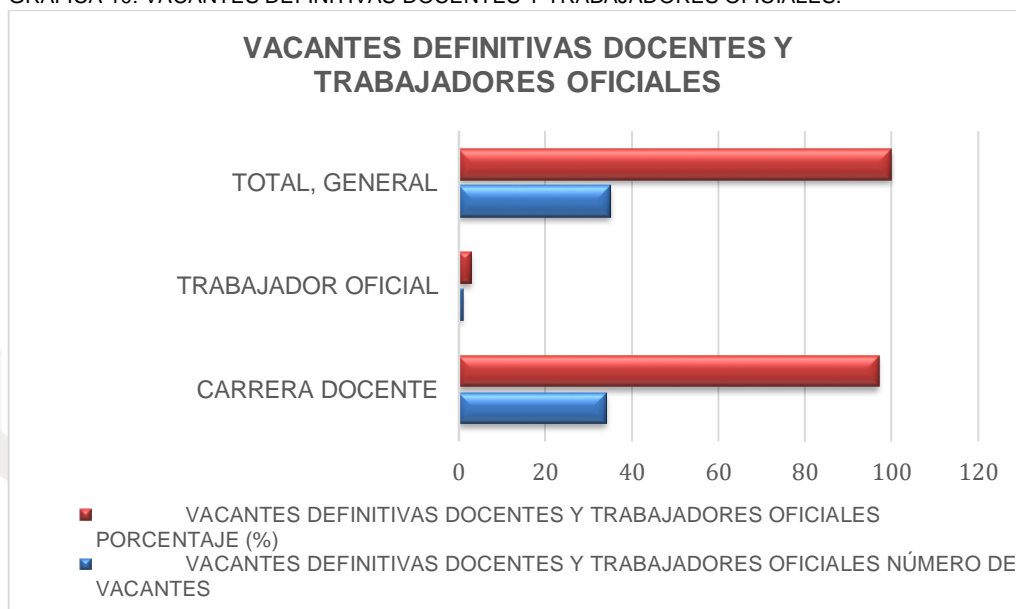
Alcaldía de Medellín

TABLA 15: VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES.

VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES		
NATURALEZA DEL EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
CARRERA DOCENTE	34	97,14
TRABAJADOR OFICIAL	01	2,86
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>35</u>	<u>100,00</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021

GRÁFICA 10: VACANTES DEFINITIVAS DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES.



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 330 vacantes, como se detalla en la siguiente tabla.





Alcaldía de Medellín

TABLA 16: VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS							
PROCESO Y/O COMPROMISO	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL	(%)
ASISTENCIAL, NO PROVEER.		11				11	3,33
CONVOCATORIA 429 DE 2016.		2		5	3	10	3,03
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.	8	1	7			16	4,85
MODIFICACIÓN-REDISEÑO.		27		27	71	125	37,88
NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD.					5	5	1,52
NUEVO PROCESO DE ENCARGO		12		20	1	33	10
PROCESO - AGENTES DE TRÁNSITO- (SUPERVISORES)					3	3	0,91
PROCESO - ASISTENCIAL GRADO 2-A		7				7	2,12
PROCESO - TÉCNICO ADMINISTRATIVO					19	19	5,76
PROCESO DE BOMBEROS		14				14	4,24
PROCESO DE ENCARGO 07 DE 2020 PARA POSESIÓN				6		6	1,82
PROCESO DE ENCARGO 09 DE 2020 PARA POSESIÓN				28		28	8,48
PROCESO DE ENCARGO 10 DE 2020 PARA POSESIÓN				1		1	0,3
PROCESO DE ENCARGO 11 DE 2020 PARA POSESIÓN				3		3	0,91
PROCESO DE ENCARGO 12 DE 2020 PARA POSESIÓN					1	1	0,3
PROVISIONALIDAD - PROCESO 03 DE 2020 - ETAPA 1					1	1	0,3



Alcaldía de Medellín

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS							
PROCESO Y/O COMPROMISO	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	TOTAL	(%)
PROVISIONALIDAD PROCESO 01 DE 2020		10		5	5	20	6,06
PROVISIONALIDAD PROCESO 10 DE 2020		11				11	3,33
PROVISIONALIDAD PROCESO 12 DE 2020					7	7	2,12
REGRESA EL TITULAR		1		2		3	0,91
REGRESA TITULAR POR CONVOCATORIA 429 DE 2016				1	1	2	0,61
REUBICACIÓN		3	1			4	1,21
TOTAL GENERAL	8	99	8	98	117	330	100

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

Para provisión de veintiséis (26) plazas con régimen especial de bomberos, se adelantó proceso de encargo 10 de 2020 para los empleos Bombero y Comandante de Bomberos, en 2021 se llevará a cabo el proceso para las restantes catorce (14) plazas de Cabo, Teniente y Capitán de Bomberos.

TABLA 15: VACANTES DE BOMBEROS.

VACANTES DE BOMBEROS		
NIVEL / EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
ASISTENCIAL	25	96,15
BOMBERO	11	42,31
CABO DE BOMBEROS	2	7,69
CAPITAN DE BOMBEROS	2	7,69
TENIENTE DE BOMBEROS	10	38,46
PROFESIONAL	1	3,85
COMANDANTE DE BOMBEROS	1	3,85
TOTAL GENERAL	26	100,00

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

Se identifican dieciséis (16) 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.





Alcaldía de Medellín

TABLA 16: VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
PROCESO / NIVEL	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		
ASESOR	8	3,32
ASISTENCIAL	1	0,41
DIRECTIVO	7	2,90
<u>TOTAL, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</u>	<u>16</u>	<u>6,64</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

Se identificaron ciento ochenta y seis (186) vacantes que requieren ser provistas mediante procesos internos de encargo.

TABLA 17: VACANTES VIABILIZADAS PARA PROCESOS DE ENCARGO.

VACANTES PARA PROCESOS DE ENCARGO		
PROCESO / NIVEL	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
PROCESO DE ENCARGO POR CLASIFICAR		
ASISTENCIAL	46	19,09
PROFESIONAL	46	19,09
TÉCNICO	94	39,00
<u>TOTAL, PROCESO DE ENCARGO POR CLASIFICAR</u>	<u>186</u>	<u>77,18</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

Se identificaron treinta y nueve (39) plazas en etapa de posesión correspondientes a procesos de encargo finalizados en 2020.

TABLA 18: PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESO 2020.

PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESO 2020		
PROCESO / NIVEL	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
PROFESIONAL	38	15,77
TÉCNICO	1	0,41
<u>TOTAL, PENDIENTE POSESIÓN EN ENCARGO PROCESO 2020</u>	<u>39</u>	<u>16,18</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.





Alcaldía de Medellín

Se identifican cuarenta y cuatro (44) plazas de empleos que fueron viabilizados en provisionalidad en procesos de encargo de 2020, algunos de ellos en etapa de posesión.

TABLA 19: VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD.

VACANTES VIABILIZADAS EN PROVISIONALIDAD		
PROCESO / NIVEL	NÚMERO DE VACANTES	PORCENTAJE (%)
NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	5	11,36
TÉCNICO	5	11,36
PROVISIONALIDAD PROCESO 03 DE 2020 - ETAPA 1	1	2,27
TÉCNICO	1	2,27
PROVISIONALIDAD PROCESO 01 DE 2020	20	45,45
ASISTENCIAL	10	22,73
PROFESIONAL	5	11,36
TÉCNICO	5	11,36
PROVISIONALIDAD PROCESO 10 DE 2020	11	25,00
ASISTENCIAL	11	25,00
PROVISIONALIDAD PROCESO 12 DE 2020	7	15,91
TÉCNICO	7	15,91
<u>TOTAL, GENERAL</u>	<u>44</u>	<u>100,00</u>

Fuente: Plan de vinculados y vacantes unificadas, con corte al 12 de enero de 2021.

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

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y a la medición del impacto de las medidas previstas en el presente Plan se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.

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





Alcaldía de Medellín

- 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 2021: 100%.
- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%).
- = (Número de vacantes a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2021).
- 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

- Senado de la República. Ley 909 de 2004.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- 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.

