



Plan Anual **DE VACANTES 2024**

 *Todos* somos Itagüí



**Alcaldía
de Itagüí**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. METODOLOGÍA	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. MARCO TEORICO.....	7
6. MARCO CONCEPTUAL	8
7. IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS	11
8. VACANTES PLANTA DE EMPLEOS	13
9. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	14
10. REPORTE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	14
11. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES.....	14
12. CONCLUSIÓN	15
13. RECOMENDACIÓN.....	15
DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	16

Todos somos Itagüí



INTRODUCCIÓN

En el presente Plan de Vacantes de la Administración Municipal de Itagüí, se describen los aspectos asociados con la información de la planta de empleos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior; es decir vigencia de 2023. En razón, que la información de las vacantes con cohorte al 31 de diciembre de 2023, se convierte en el insumo para la provisión de los empleos de carrera administrativa en el marco de la normatividad vigente.

En virtud de lo anterior, y considerando los lineamientos normativos para la formulación de los planes institucionales vigentes que en el caso específico del Plan Anual de Vacantes, que se encuentran determinados 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”*, modificada por la Ley 1960 *“por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”* y en el Decreto 1083 de 2015 *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, además de las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, se realiza la formulación del presente plan de vacantes como instrumento de planeación del recurso humano que se articula al direccionamiento y la planeación estratégica de la administración en la provisión de los empleos de carrera administrativa.

Todos somos Itagüí



1. OBJETIVO

Identificar la información de las vacantes definitivas al 31 de diciembre de 2023 de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico de empleo.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes tiene vigencia de un año y su alcance abarca la vigencia de 2024.

3. METODOLOGÍA

La formulación del Plan Anual de Vacantes metodológicamente, se base en la identificación de los aspectos normativos, directrices emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-; y en la identificación de la información de las vacantes de empleos de carrera administrativa correspondientes al año inmediatamente anterior.

Todos somos Itagüí



4. MARCO NORMATIVO

Los aspectos normativos para la formulación del Plan Anual de Vacantes están especificados en las siguientes normas:

- **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”, señala en el artículo 15 de las unidades de personal de las entidades que.

(...)

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;

(...)

- **Ley 1960 de 2019** “por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” en artículo 24 estableció el Encargo así: *“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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”.*

- **Decreto 1083 de 2015** “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” en el artículo 2.2.5.2.1. Vacancia Definitiva. Enuncia los casos en los cuales queda un empleo en vacancia definitiva así:

1. Por renuncia regularmente aceptada
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
6. Por revocatoria del nombramiento
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.



13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Además, el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas indica que:

“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, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1085 de 2015, y los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- “.

También define la competencia para adelantar los procesos de selección por mérito para cubrir las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa así:

Artículo 2.2.6.1. Competencia.

“Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”.

Finalmente, es importante señalar que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 fue adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018 dispuso la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción en los siguientes términos:

“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 publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR), Plan Anual de Adquisiciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI), Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Plan de Seguridad y Privacidad de la Información”.



5. MARCO TEORICO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- planteó en la primera **1ª. Dimensión Talento Humano**; como propósito ofrecer a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que rigen en materia de personal.

Igualmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en **la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, determinó cinco (5) rutas de creación de valor a saber: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y, ruta del análisis de datos en la cual se encuentra el plan de vacantes como instrumento para la toma de decisiones del talento humano en tiempo real.

En virtud de lo anterior, la administración municipal Itagüí reconociendo la importancia en la gestión estratégica del talento humano, a partir del Direccionamiento Estratégico y la planeación en el Plan de Desarrollo Municipal Itagüí “**CIUDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023**”, estableció el Compromiso 1: POR UNA ITAGÜÍ SEGURA, CON JUSTICIA Y OPORTUNIDADES, LÍNEA ESTRATÉGICA 27: Buen Gobierno, estableció el **PROGRAMA 82: TALENTO**

HUMANO INCLUYENTE CON BIENESTAR Y HACIA EL SERVICIO para: *“Mejorar la capacidad de gestionar adecuadamente el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos. Además, gestionar el desarrollo integral del talento humano, regulando la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, destrezas y habilidades y al logro de los objetivos institucionales optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas”.* (Acuerdo del Concejo Municipal de Itagüí N° 08 de junio de 2020).

Todos somos Itagüí





6. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos asociados al tema del plan anual de vacantes que es relevante describir su definición son:

- **Empleo público.** Se entiende por empleo público, según el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se le asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (...)
- **Empleos de elección popular.** Aquellos que se disponen para funcionarios públicos elegidos popularmente, como lo son los alcaldes, concejales, diputados, gobernadores, representantes a la cámara, senadores y presidente, entre otros.
- **Empleos públicos de libre nombramiento y remoción.** A diferencia de los empleos de carrera éstos se caracterizan por poseer pocos trámites, son aquellos ocupados por personal idóneo (de acuerdo a lo determinado en la ley), pero los cuales son escogidos y removidos autónomamente por la entidad pública.
- **Empleos de período fijo.** Mediante estos se provee a un funcionario un cargo por un periodo de tiempo definido. Estos periodos de tiempo, variarán dependiendo del tipo de servicio que se va a prestar, la disponibilidad del empleo, la necesidad del servicio y en general lo que al respecto se especifique en la ley y en los reglamentos de la institución contratante.
- **Niveles jerárquicos.** El artículo 3° del Decreto Nacional 785 de 2005, señala que los niveles jerárquicos de los empleos de las entidades territoriales se clasifican según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño en: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.
- **Funciones Generales de los Empleos por Nivel Jerárquico.** El artículo 4° del Decreto Nacional 785 de 2005, establece las funciones generales para los empleos agrupados en niveles jerárquicos:

Nivel Directivo: agrupa los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas instituciones y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor: comprende los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial, esto es: Diputados, Gobernadores, Concejales, Alcaldes, Contralores, Personeros, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores, Gerentes o Presidentes de entidades descentralizadas.





Nivel Profesional: comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: agrupa los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

- **Código.** De conformidad con el inciso 2 del artículo 15 del Decreto-Ley 785 de 2005, es el número de tres dígitos utilizado para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación de cada empleo. El primer dígito señala el nivel al cual pertenece el empleo, y los dos restantes indican la denominación del empleo.
- **Grado.** De conformidad con el inciso 3 del artículo 15 del Decreto-Ley 785 de 2005, es el número de orden que indica la asignación básica mensual del empleo dentro de una escala progresiva.
- **Remuneración.** Comprende la determinación de bases objetivas que garanticen la asignación de salarios justos a los funcionarios de la organización territorial. Incluye, además, todos los aspectos relacionados con la administración salarial. Dentro de este proceso se identifican las fases de: Análisis Ocupacional, Descripción de cargos, Valoración de cargos, Estructura salarial y Administración salarial.
- **Planta Global.** Corresponde a una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad. En ella, cada empleo de la entidad le pertenece, es decir, la misma no identifica su ubicación en alguna dependencia en particular. Por tanto, la distribución de cargos como la ubicación del personal le compete al jefe del organismo según las necesidades del servicio”.
- **Planta de personal.** Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.
- **Carrera administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.(...).¹

¹ https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/transparencia/2-5_Glosario/Glosario_Terminos.pdf



- **Reporte de vacantes.** La Comisión Nacional de Servicio Civil en la Circular Externa No 0011 de 2021 señaló que: “Las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.
- **Vacante definitiva.** Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera.
- **Plan Anual de Empleos Vacantes.** Instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.
- **Provisión de las vacancias definitivas.** 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, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1085 de 2015, y los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC-.

- **Provisión efectiva de la vacante.** Se produce cuando el elegible es nombrado, se posesiona y supera el período de prueba.

7. IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS

La Administración Municipal en su planta de empleos contempla 770 empleos de la planta permanente, 29 empleos administrativos de la Secretaría de Educación y cuenta con once (11) empleos de Trabajadores Oficiales.

No obstante, y para los efectos del presente Plan Anual de Vacantes se incluirán los empleos de naturaleza de Carrera Administrativa pertenecientes a la planta permanente de empleos que incluye un total de 770 empleos y 29 empleos administrativos de la Secretaría de Educación pagados con recursos del Sistema General de Participaciones.

Por consiguiente, en la siguiente tabla se presenta los 770 empleos de la planta permanente de la Administración Municipal y los 29 empleos administrativos de la Secretaría de Educación, con el destalle por denominación, código, grado y naturaleza:

Planta de Empleos Permanente Administración Central

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
ALCALDE	Directivo	1	05	5	EP
SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	16	20	4	LNR
SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	1	20	4	P
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	2	55	4	LNR
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	3	09	3	LNR
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	21	45	1	LNR
JEFE DE OFICINA	Directivo	14	06	1	LNR
DIRECTOR OPERATIVO	Directivo	2	09	1	LNR
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	2	09	1	LNR
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	3	76	1	LNR
ASESOR	Asesor	5	105	6	LNR
ASESOR	Asesor	3	105	5	LNR
ASESOR	Asesor	5	105	4	LNR
ASESOR	Asesor	4	105	3	LNR
ASESOR	Asesor	3	105	2	LNR
ASESOR	Asesor	1	105	1	LNR
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	6	LNR
CORREGIDOR	Profesional	1	227	7	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	3	222	6	LNR
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	5	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	5	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	5	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	4	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	5	219	4	LNR
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	1	206	3	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	15	219	3	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	16	219	3	CA
COMISARIO DE FAMILIA	Profesional	5	202	5	CA
INSPECTOR DE POLICIA	Profesional	9	233	3	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	48	219	2	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	21	219	2	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	1	LNR



DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	92	219	1	CA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	7	LNR
TECNICO OPERATIVO	Técnico	10	314	7	LNR
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	13	367	7	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	26	314	7	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	12	314	5	CA
SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	Técnico	5	338	4	CA
TECNICO AREA DE SALUD	Técnico	4	323	4	CA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	25	367	4	CA
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	1	367	4	LNR
TECNICO OPERATIVO	Técnico	14	314	4	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	4	LNR
AGENTE DE TRANSITO	Técnico	74	340	3	CA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	8	367	3	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	24	314	3	CA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	2	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	3	314	2	LNR
TECNICO OPERATIVO	Técnico	2	314	2	CA
TECNICO AREA DE SALUD	Técnico	1	323	1	CA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	9	367	1	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	1	CA
SECRETARIO EJECUTIVO DEL ALCALDE	Asistencial	3	438	6	LNR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	6	LNR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	7	407	5	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	5	LNR
CONDUCTOR MECANICO	Asistencial	5	482	5	LNR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	4	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	4	LNR
CONDUCTOR	Asistencial	1	480	4	LNR
CONDUCTOR	Asistencial	11	480	4	CA
SECRETARIO	Asistencial	9	440	4	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	17	407	3	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	2	LNR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	109	407	2	CA
CELADOR	Asistencial	1	477	1	CA
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	1	470	1	LNR
TOTAL		770			

Convenciones: (EP) Elección Popular, (P) Período, (CA) Carrera Administrativa, (LNR) Libre Nombramiento y Remoción

Administrativos de la Secretaría de Educación

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	1	219	01	CA
SECRETARIO	Asistencial	2	440	05	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	05	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	04	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	03	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	4	407	02	CA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	14	407	01	CA
TOTAL		29			

Convenciones: (CA) Carrera Administrativa



La planta de empleos está conformada por un total de 799 empleos, distribuidos por nivel jerárquico así:

- Nivel Directivo (65)
- Nivel Asesor (21)
- Nivel Profesional (265)
- Nivel Técnico (237)
- Nivel Asistencial (211)

Total 770+29 = 799

El porcentaje de participación de los empleos por nivel jerárquico está distribuido así:

Nivel Jerárquico	Total Empleos por Nivel	% de participación
Nivel Directivo	65	8,14%
Nivel Asesor	21	2,63%
Nivel Profesional	265	33,17%
Nivel Técnico	237	29,66%
Nivel Asistencial	211	26,41%
Total	799	100%

Los empleos con mayor porcentaje de participación en la planta de personal se ubican en el Nivel Profesional con un 33,17 %, seguido del Nivel Técnico con 29,66% y en el Nivel Asistencial con 26,41%.

8. VACANTES PLANTA DE EMPLEOS

Los empleos de carrera administrativa que al 31 de diciembre se encontraban disponibles y que no estaban siendo ocupadas por algún servidor fueron cuarenta y dos (42).

Ahora, al respecto se debe señalar que en la planta de empleos existen empleos ocupados por servidores en la figura de encargo y en provisionalidad, es así que estos empleos al no tener un titular con derechos de carrera administrativa se encuentran reportadas para el concurso de méritos de la convocatoria Antioquia Territorial 3, las cuales se encuentran publicadas en la página de la Comisión Nacional de Servicio Civil y en la Dirección electrónica de la Alcaldía de Itagüí en: https://itagui.gov.co/uploads/entidad/informacion_interes/2edc2-acuerdo-alcaldia-de-itagui-1901.pdf

Es así que los empleos de carrera administrativa al 31 de diciembre de 2023 en vacancia definitiva por nivel jerárquico correspondieron a:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	Nº EMPLEOS
PROFESIONAL	58
TÉCNICO	118
ASISTENCIAL	69
TOTAL	245

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023.

De acuerdo con la información relacionada en la tabla anterior, los empleos en vacancia definitiva que no tienen titulares con derechos de carrera administrativa identificados por nivel jerárquico de empleo corresponden a (58) Nivel Profesional, para el Nivel Técnico (118) y (69) en el Nivel Asistencial.

9. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Los empleos provistos de la planta incluidos los empleos administrativos de la Secretaría de Educación al 31 de diciembre de 2023 por nivel jerárquicos fueron:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	EMPLEO PROVISTOS
PROFESIONAL	187
TÉCNICO	212
ASISTENCIAL	172
TOTAL	571

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023.

El total de empleos de carrera administrativa provistos al 31 de diciembre de 2023, incluye los empleos con titulares con derechos de carrera administrativa y los empleos ocupados en la figura de encargo y en provisionalidad.

10. REPORTE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las vacantes definitivas generadas por nivel jerárquico de empleos de carrera administrativa de la vigencia 2023, fueron reportadas a la Comisión Nacional de Servicio Civil a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, y al 31 de diciembre, quedaron en el aplicativo para la oferta de empleo público un total de 245 empleos en estado ofertado, los cuales fueron publicados en la página de la Comisión Nacional de Servicio Civil con el Acuerdo N°. 181 del 22 de diciembre del 2023 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas de Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA DE ITAGÜÍ— Proceso de Selección No. 2568 de 2023- ANTIOQUIA 3".

11. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES

El seguimiento al presente plan Anual de Vacantes, se realizará de manera trimestral en la "Matriz de Integración de Planes de Acción para la Adecuación y Sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Municipal de Itagüí, con el Referente MIPG", para la vigencia de 2024.

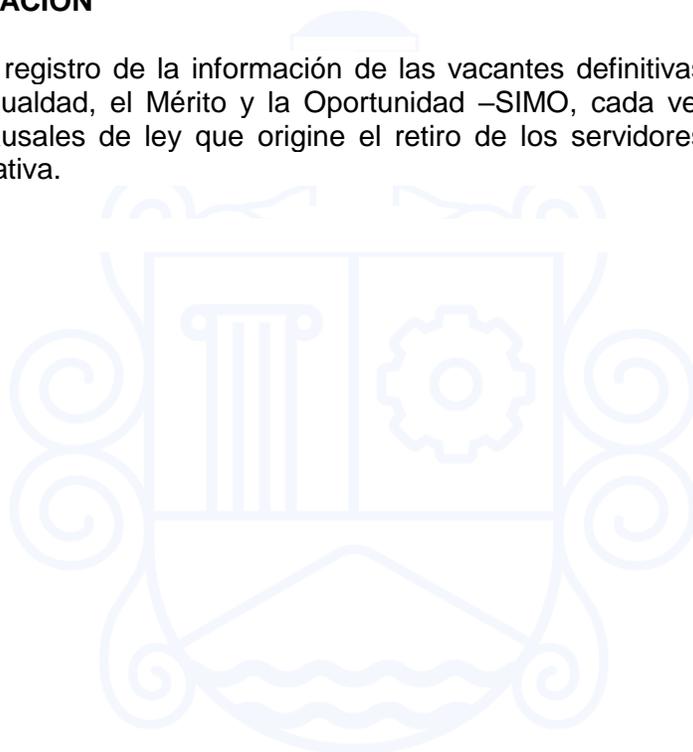


12. CONCLUSIÓN

Luego de describir la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la vigencia de 2023, se concluye que la información de las vacantes se encuentra disponible para la provisión de los empleos.

13. RECOMENDACIÓN

Continuar con el registro de la información de las vacantes definitivas en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad –SIMO, cada vez que se presente alguna de las causales de ley que origine el retiro de los servidores con derechos de carrera administrativa.



Todos somos Itagüí





**Alcaldía
de Itagüí**

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- 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.
- Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Versión 4 - diciembre 2021.
- Documento Tipo Parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I - septiembre 2020.

Todos somos Itagüí



Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190