



Plan de Vacantes **Vigencia 2022**



Alcaldía de
Itagüí

Secretaría
de Servicios
Administrativos

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGÍA.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. MARCO TEORICO.....	7
4. MARCO CONCEPTUAL.....	9
5. IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS	12
6. VACANTES PLANTA DE EMPLEOS.....	17
7. REPORTE Y PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	17

INTRODUCCIÓN

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 el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

El Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública el Decreto 612 de 2018, determinando la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, así como la publicación en la página web institucional, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Ahora bien, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- planteó en la **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 Acuerdo 08 de junio de 2020 denominado Plan de Desarrollo Municipal Itagüí **“CIUDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023”** en el Compromiso 1: POR UNA ITAGÜÍ SEGURA, CON JUSTICIA Y OPORTUNIDADES, LINEA ESTRATÉGICA 27: Buen Gobierno, estableció el **PROGRAMA 82: TALENTO HUMANO INCLUYENTE CON BIENESTAR Y HACIA EL SERVICIO** con el cual “Busca 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”.

Información: PB optimizado 05140-pres
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Codigo postal: 055412 • Itagüí - Colombia

Por consiguiente, la administración municipal de Itagüí acogiendo los lineamientos normativos, el direccionamiento estratégico y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, en el presente documento describe los elementos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes a partir del análisis de los datos de las situaciones generadas al 31 de diciembre de 2021, en la planta global de empleos formalmente adoptada por la administración municipal con el Decreto N° 121 del 01/03/2021.



1. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGÍA

La formulación del Plan Anual de Vacantes tiene definidos un objetivo general y tres objetivos específicos; los cuales son desarrollados permitiendo la estructuración del plan de vacantes como instrumento de gestión para la administración del talento humano en la vigencia 2022.

Objetivo General

- Realizar el análisis de la información de la planta de empleos adoptada formalmente con el Decreto N° 121 del 01/03/2021, identificando los empleos vacantes al 31 de diciembre de 2021, para facilitar la planeación y provisión del recurso humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Objetivos Específicos

- Identificar los empleos que conforman la planta de personal adoptada por la administración municipal mediante el Decreto N° 121 del 01/03/2021.
- Analizar el Decreto N° 121 del 01/03/2021 de la planta de personal para identificar los empleos provistos y vacantes al mes de diciembre de 2021.
- Determinar el número de empleos vacantes al 31 de diciembre de 2021, en concordancia con el Decreto N° 121 del 01/03/2021.

ALCANCE

El Plan Anual de vacantes tiene un alcance determinado para la administración central del municipio de Itagüí, que contiene la identificación de los empleos vacantes al 31 de diciembre de 2021, con ocasión de los movimientos generados en la planta de empleos.

METODOLOGÍA

La formulación del Plan Anual de Vacantes se enmarca en la aplicación de los lineamientos normativos de la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1083 de 2015 y las directrices emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP-.

2. MARCO NORMATIVO

LEY 909 DE 2004

Artículo 15°. Literal b) el cual 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.”

LEY 1960 DE 2019

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en 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 785 DE 2005

Artículo 3°. Niveles Jerárquicos de los Empleos. según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

DECRETO 1083 DE 2015

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

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.

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. (...)

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.

ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Adicionado por el art. 1º, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> **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 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.

3. MARCO TEORICO

EL empleo público es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).

Los empleos públicos de carrera son el medio de acceder a la función pública surtiendo los concursos establecidos para el efecto, y en donde se tienen en cuenta las capacidades y a aptitudes de los concursantes.

Están definidos como **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.

Empleos temporales; teniendo presente lo regulado por la ley 909 del 2004, son aquellos establecidos para ser desempeñados de forma transitoria cuando las necesidades del servicio lo requieran, los actos que los provean deberán estar debidamente motivados y soportados con el respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal, a través del cual se evidencia que la respectiva entidad cuenta con los recursos económicos necesarios para asumir las obligaciones que se derivan de esa contratación.

Por lo tanto, la forma de provisión de los empleos deberá realizarse considerando el Decreto 1083 de 2015, ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas que señala:

“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-.



4. MARCO CONCEPTUAL

Para la comprensión del Plan Anual de Vacantes, se describen los siguientes conceptos:

- **Plantas de personal:** Son los empleos que componen las entidades públicas y que son necesarios para dar cumplimiento a los fines y competencias institucionales.¹
- **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. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la ley. Por lo anterior, se puede decir que a manera general todos los empleos públicos deberán ocuparse cumpliendo los requisitos y concursos establecidos en la mencionada institución. (...).²
- **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.

Cada empleo público debe contener: la descripción del contenido funcional que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular, y el perfil de competencias que se requieren para ocuparlo, incluyendo requisitos de estudio y experiencia y demás condiciones para el acceso al servicio.

- **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.

- **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. El artículo 4 de la misma norma, establece las funciones generales para los empleos agrupados en los mencionados niveles jerárquicos, así:

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.

- **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.

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

Centro de Información y Atención al Ciudadano
 Código postal: 055414 • Itagüí - LOICOMIDIA
 • **Reporte de vacantes.** La Comisión Nacional de Servicio Civil en la Circular Externa No 0011 de 2021 señaló que: “Las entidades, una vez acada una

www.itagui.gov.co



SC-CER314190

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.

- **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.

5. IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS

La administración municipal de Itagüí tiene una planta de empleos global determinada con la denominación de los empleos, código, denominación y grado salarial por nivel jerárquico de conformidad con el Decreto 785 de 2005; la cual está adoptada formalmente con el Decreto N° 121 de 01/03/2021 como se observa a continuación:

“ARTÍCULO TERCERO DECRETO N° 121 DE 2021: La planta de cargos de la administración del Municipio de Itagüí, es la siguiente:

Las funciones propias de la Alcaldía del Municipio de Itagüí, serán cumplidas por la Planta de Personal Global que se establece a continuación:

I. NIVEL DIRECTIVO

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

N°	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	ALCALDE	Directivo	1	005	05	Elección Popular
2	SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	16	020	04	Libre Nombramiento y Remoción
3	SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	1	020	04	Periodo
4	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	2	055	04	Libre Nombramiento y Remoción
5	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	1	009	03	Libre Nombramiento y Remoción
6	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	21	045	01	Libre Nombramiento y Remoción
7	JEFE DE OFICINA	Directivo	15	006	01	Libre Nombramiento y Remoción
8	DIRECTOR OPERATIVO	Directivo	2	009	01	Libre Nombramiento y Remoción
9	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	2	009	01	Libre Nombramiento y Remoción
10	SUBDIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	3	076	01	Libre Nombramiento y Remoción
	TOTAL	Directivo	64			

directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

N°	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	ASESOR	Asesor	3	105	06	Libre Nombramiento y Remoción
2	ASESOR	Asesor	2	105	05	Libre Nombramiento y Remoción
3	ASESOR	Asesor	5	105	04	Libre Nombramiento y Remoción
4	ASESOR	Asesor	4	105	03	Libre Nombramiento y Remoción
	TOTAL		14			

III. NIVEL PROFESIONAL

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

N°	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	06	Libre Nombramiento y Remoción
2	CORREGIDOR	Profesional	1	227	06	Libre Nombramiento y Remoción
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	3	222	06	Libre Nombramiento y Remoción
4	LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	05	Libre Nombramiento y Remoción
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	05	Libre Nombramiento y Remoción
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	05	Carrera Administrativa
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	04	Carrera Administrativa
8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	5	219	04	Libre Nombramiento y Remoción
9	LIDER DE PROGRAMA	Profesional	1	206	03	Carrera Administrativa
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	15	219	03	Libre Nombramiento y Remoción
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	16	219	03	Carrera Administrativa
12	COMISARIO FAMILIA DE	Profesional	5	202	03	Carrera Administrativa
13	INSPECTOR DE POLICIA	Profesional	9	233	03	Carrera Administrativa
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	48	219	02	Carrera Administrativa
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	21	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	01	Libre Nombramiento y Remoción
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	92	219	01	Carrera Administrativa
	TOTAL		264			

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

Centro Administrativo Municipal (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia

www.itagui.gov.co



SC-CER314190

Comprende 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.

N°	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	07	Libre Nombramiento y Remoción
2	TECNICO OPERATIVO	Técnico	10	314	07	Libre Nombramiento y Remoción
3	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	13	367	07	Carrera Administrativa
4	TECNICO OPERATIVO	Técnico	26	314	07	Carrera Administrativa
5	TECNICO OPERATIVO	Técnico	12	314	05	Carrera Administrativa
6	SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	Técnico	5	338	04	Carrera Administrativa
7	TECNICO AREA DE SALUD	Técnico	4	323	04	Carrera Administrativa
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	25	367	04	Carrera Administrativa
9	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	1	367	04	Libre Nombramiento y Remoción
10	TECNICO OPERATIVO	Técnico	14	314	04	Carrera Administrativa
11	TECNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	04	Libre Nombramiento y Remoción
12	AGENTE DE TRANSITO	Técnico	74	340	03	Carrera Administrativa
13	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	8	367	03	Carrera Administrativa
14	TECNICO OPERATIVO	Técnico	24	314	03	Carrera Administrativa
15	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	02	Carrera Administrativa
16	TECNICO OPERATIVO	Técnico	3	314	02	Libre Nombramiento y Remoción
17	TECNICO OPERATIVO	Técnico	2	314	02	Carrera Administrativa
18	TECNICO AREA DE SALUD	Técnico	1	323	01	Carrera Administrativa
19	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	9	367	01	Carrera Administrativa
20	TECNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	01	Carrera Administrativa
	TOTAL		237			

V. NIVEL ASISTENCIAL

Comprende 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.

N°	DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
1	SECRETARIO EJECUTIVO DEL ALCALDE	Asistencial	3	438	06	Libre Nombramiento y Remoción
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	06	Libre Nombramiento y Remoción
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	7	407	05	Carrera Administrativa
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	05	Libre Nombramiento y Remoción
5	CONDUCTOR MECANICO	Asistencial	5	482	05	Libre Nombramiento y Remoción
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	04	Carrera Administrativa
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	4	407	04	Libre Nombramiento y Remoción
8	CONDUCTOR	Asistencial	1	480	04	Libre Nombramiento y Remoción
9	CONDUCTOR	Asistencial	11	480	04	Carrera Administrativa
10	SECRETARIO	Asistencial	9	440	04	Carrera Administrativa
11	AYUDANTE	Asistencial	1	472	04	Libre Nombramiento y Remoción
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	17	407	03	Carrera Administrativa
13	AYUDANTE	Asistencial	3	472	02	Carrera Administrativa
14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	02	Libre Nombramiento y Remoción
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	106	407	02	Carrera Administrativa
16	CELADOR	Asistencial	1	477	01	Carrera Administrativa
17	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	1	470	01	Libre Nombramiento y Remoción
TOTAL			183			
TOTAL CARGOS			762			

Con fundamento en el Decreto No. 121 de 01/03/2021, la planta de cargos está conformada por un total de 762 empleos, distribuidos por nivel jerárquico así:

- Nivel Directivo (64)
- Nivel Asesor (14)
- Nivel Profesional (264)
- Nivel Técnico (237)
- Nivel Asistencial (183)

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

Nivel Jerárquico	Total Empleos por Nivel	% de participation
Nivel Directivo	64	8.4%
Nivel Asesor	14	1.8%
Nivel Profesional	264	35%
Nivel Técnico	237	31%

Nivel Asistencial	183	24%
Total	762	100%

Los empleos con mayor porcentaje de participación en la planta de personal corresponden al Nivel Profesional con un 35%, seguido del Nivel Técnico con un 31% y con el 11% para el Nivel Asistencial.



6. VACANTES PLANTA DE EMPLEOS

Los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva al 31 de diciembre de 2021 objeto de ser provistos mediante concurso de méritos u encargos son los siguientes:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	TOTAL DE EMPLEO PROVISTOS
DIRECTIVO	0
ASESOR	0
PROFESIONAL	2
TÉCNICO	2
ASISTENCIAL	2
TOTAL	6

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2021.

De acuerdo con la información de las vacantes al 31 de diciembre de 2021, la planta de empleos tiene dos (2) empleos del Nivel Profesional vacantes, seguido de dos (2) del Nivel Técnico y dos (2) del Nivel Asistencial.

7. REPORTE Y PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Al 31 de diciembre del año 2021, los empleos provistos de la planta de personal correspondían a 738 empleos, distribuidos así por nivel jerárquico:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	TOTAL, DE EMPLEO PROVISTOS
DIRECTIVO	64
ASESOR	14
PROFESIONAL	261
TÉCNICO	227
ASISTENCIAL	172
TOTAL	738

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2021.

Las vacantes definitivas generadas por nivel jerárquico de empleos para la vigencia 2021, fueron reportadas a la Comisión Nacional de Servicio Civil a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-.

La provisión de cuatro (4) empleos pertenecientes tres (3) al Nivel Profesional y uno (1) al Nivel Técnico, se realizó con listas de elegibles vigente de la Convocatoria 429 de 2016 para Antioquia- Itagüí.

En consecuencia, realizada la revisión de los empleos se identificó un total de 762 empleos aprobados con el Decreto N° 121 de 2021, de los cuales 738 están provistos, seis (6) son vacantes definitivas de carrera administrativa, quedando diez y ocho (18) cargos en situación de (Vacancia temporal, Comisión de Libre Nombramiento y remoción, Encargo y Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción).

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia

www.itagui.gov.co



SC-CER314190

- 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.
- Acuerdo No. 08 de junio de 2020 denominado Plan de Desarrollo Municipal Itagüí “CIUDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023”
- Decreto No.121 de marzo de 2021. “Por medio de la cual se modifica la planta de cargos de la administración municipal de Itagüí”.