



**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSOS
HUMANOS 2023**



Alcaldía de
Itagüí

Secretaría
de Servicios
Administrativos

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. MARCO TEORICO.....	6
3. MARCO CONCEPTUAL.....	7
4. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGIA.....	8
5. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS.....	9
6. UBICACIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA GLOBAL POR DEPENDENCIAS.....	12
7. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS.....	13
8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	14
9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL.....	20
10. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA.....	20
11. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS.....	21
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	22

INTRODUCCIÓN

La Administración Municipal de Itagüí acogiendo los preceptos de 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.”**, y en sintonía con la formulación de sus planes estratégicos establecerá el Plan Anual de Previsión de Recurso Humano para el año 2023 considerando asimismo, los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- en la **1ª Dimensión: Talento Humano**; así mismo, la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano** y el Direccionamiento Estratégico Institucional de la **ALCALDIA DE ITAGÜÍ**, adoptado con el Acuerdo 08 de junio de 2020 denominado Plan de Desarrollo Municipal Itagüí **“CIUDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023”** que en el Compromiso 1: POR UNA ITAGÜÍ SEGURA, CON JUSTICIA Y OPORTUNIDADES, LÍNEA ESTRATÉGICA 27: Buen Gobierno, **PROGRAMA 82: TALENTO HUMANO INCLUYENTE CON BIENESTAR Y HACIA EL SERVICIO** que *“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”*.

Por lo tanto, en el presente documento se plasma el Plan Anual de Previsión de Recurso Humano para la vigencia 2023, a partir del análisis de la información de la planta de empleos adoptada con el Decreto N° 121 de marzo de 2021 y vigente al 31 de diciembre de 2022.

1. MARCO NORMATIVO

LEY 909 DE 2004: Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- 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. (...).

DECRETO 1083 DE 2015

Artículo 2.2.5.3.1. “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 –

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. 1°, Decreto Nacional 612 de 2018.

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.

2. MARCO TEORICO

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

La misma Ley en el artículo 17, trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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 asignado¹.

¹ PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación

3. MARCO CONCEPTUAL

Para la comprensión del Plan Anual de Previsión de Recurso Humano, es conveniente describir 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.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.
- **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.
- **Concursos.** La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. Artículo 29 Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.
- **Plan de Previsión de recursos humanos.** Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

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

4. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGIA

Objetivo General

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es identificar la disponibilidad de personal de la entidad, como instrumento para la administración del talento humano alineado a la planeación estratégica del recurso humano.

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de provisión de empleos cuantitativas y cualitativas de para el período 2023.
- Identificar en el presupuesto de la entidad la estimación de los costos de personal con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de la nómina para el recurso humano.
- Definir la forma de provisión de los cargos vacantes.

Alcance

El Plan Anual de Previsión de Recurso Humano de administración central del municipio de Itagüí, tiene como alcance la vigencia del año 2023 y los empleos permanentes de la planta de personal.

Metodología

La metodología para la formulación del Plan Anual de Previsión de Vacantes se basa en la aplicación de los lineamientos normativos de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2013, las directrices emanadas del Departamento administrativo de la Función Pública -DAFP-, y el análisis de la información actualizada del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al igual que los resultados de las encuestas aplicadas a los servidores a través de la Oficina de Talento Humano

5. IDENTIFICACIÓN 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.

DENOMINACION	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
ALCALDE	1	005	05	Elección Popular
SECRETARIO DE DESPACHO	16	020	04	Libre Nombramiento y Remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	1	020	04	Periodo
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	2	055	04	Libre Nombramiento y Remoción
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	009	03	Libre Nombramiento y Remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	21	045	01	Libre Nombramiento y Remoción
JEFE DE OFICINA	15	006	01	Libre Nombramiento y Remoción
DIRECTOR OPERATIVO	2	009	01	Libre Nombramiento y Remoción
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2	009	01	Libre Nombramiento y Remoción
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	3	076	01	Libre Nombramiento y Remoción
TOTAL	64			

II. NIVEL ASESOR

Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

DENOMINACION	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
ASESOR	3	105	06	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	2	105	05	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	5	105	04	Libre Nombramiento y Remoción
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.

DENOMINACION	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
LIDER DE PROGRAMA	4	206	06	Libre Nombramiento y Remoción
CORREGIDOR	1	227	06	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3	222	06	Libre Nombramiento y Remoción
LIDER DE PROGRAMA	4	206	05	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	219	05	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	05	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	04	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	219	04	Libre Nombramiento y Remoción
LIDER DE PROGRAMA	1	206	03	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	15	219	03	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16	219	03	Carrera Administrativa
COMISARIO DE FAMILIA	5	202	03	Carrera Administrativa
INSPECTOR DE POLICIA	9	233	03	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	48	219	02	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	21	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	219	01	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	92	219	01	Carrera Administrativa
TOTAL	264			

IV. NIVEL TECNICO

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.

DENOMINACION	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
TECNICO ADMINISTRATIVO	2	367	07	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO OPERATIVO	10	314	07	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO ADMINISTRATIVO	13	367	07	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	26	314	07	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	12	314	05	Carrera Administrativa
SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	5	338	04	Carrera Administrativa
TECNICO AREA DE SALUD	4	323	04	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	25	367	04	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	367	04	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO OPERATIVO	14	314	04	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	1	314	04	Libre Nombramiento y Remoción
AGENTE DE TRANSITO	74	340	03	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	8	367	03	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	24	314	03	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	2	367	02	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	3	314	02	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO OPERATIVO	2	314	02	Carrera Administrativa
TECNICO AREA DE SALUD	1	323	01	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	9	367	01	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	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.

DENOMINACION	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
SECRETARIO EJECUTIVO DEL ALCALDE	3	438	06	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	407	06	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	407	05	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	407	05	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR MECANICO	5	482	05	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	407	04	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	407	04	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR	1	480	04	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR	11	480	04	Carrera Administrativa
SECRETARIO	9	440	04	Carrera Administrativa
AYUDANTE	1	472	04	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17	407	03	Carrera Administrativa
AYUDANTE	3	472	02	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	407	02	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	106	407	02	Carrera Administrativa
CELADOR	1	477	01	Carrera Administrativa
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	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	N° Empleos	% de participación
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.

Los costos de la Planta de personal fueron incorporados en el Acuerdo N° 012 del 27 de octubre de 2022. “Por medio del cual se expide el presupuesto general del municipio de Itagüí para la vigencia fiscal de 2023, se determinan los ingresos y se clasifica el gasto”.

6. UBICACIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA GLOBAL POR DEPENDENCIAS

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por dependencias al 31 de diciembre de 2022, asociado con la categoría de procesos determinado en el Sistema de Gestión de la administración municipal.

Ubicación de los empleos de la planta global provistos al 31 de diciembre de 2022

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Despacho de la Alcaldía (Proceso Estratégico)	3	14	4	7	7
Departamento Administrativo de Planeación (Proceso Estratégico)	4	0	16	12	12
Dirección de Desarrollo Económico (Proceso Misional)	2	0	3	1	1
Secretaría de Comunicaciones (Proceso Estratégico)	1	0	5	6	2
Secretaría de Educación (Proceso Misional)	5	0	41	14	10
Secretaría de Evaluación y Control (Proceso Evaluación)	1	0	2	0	3
Secretaría de Gobierno (Proceso Misional)	5	0	46	19	24
Secretaría de Hacienda (Proceso Apoyo)	7	0	29	19	24
Secretaría de Infraestructura (Proceso Misional)	5	0	7	5	4
Secretaría de la Familia (Proceso Misional)	4	0	7	8	9
Secretaría de Medio Ambiente (Proceso Misional)	2	0	12	8	3
Secretaría de Movilidad (Proceso Misional)	4	0	10	84	3
Secretaría de Participación Ciudadana (Proceso Misional)	4	0	8	1	4
Secretaría de Salud y Protección Social (Proceso Misional)	4	0	15	13	9
Secretaría de Seguridad (Proceso Misional)	3	0	2	1	1
Secretaría de Servicios Administrativos (Proceso Apoyo)	3	0	24	27	32
Secretaría de Vivienda y Hábitat (Proceso Misional)	2	0	6	2	1
Secretaría General (Proceso Apoyo)	2	0	5	2	13
Secretaría Jurídica (Proceso Apoyo)	1	0	16	6	6
Secretaría Privada (Proceso Apoyo)	1	0	3	1	0
TOTAL	64	14	261	236	168
TOTAL	743				

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022

En la tabla anterior, se observa que la distribución de los empleos por proceso se encuentra en mayor porcentaje en el Proceso Misional con 422 empleos que representan el 56% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2022.

El proceso de apoyo tiene 221 empleos que representan el 30% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2022.

El proceso estratégico tiene 94 empleos que representan el 13% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2022.

El proceso de Evaluación tiene 6 empleos que representan el 1% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2022.

Los empleos provistos se encuentran ocupados de la siguiente forma:

Vinculados por Género

GÉNERO	NIVEL DE EMPLEO				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Mujeres	22	8	149	95	112
Hombre	41	6	110	131	69

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022

Vinculados con Discapacidad

GÉNERO	CANTIDAD
Mujeres	3
Hombre	7

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022

Formación Académica

Género	Básica Primaria	Secundaria	Técnico	Tecnológico	Profesional	Modalidad Especialización	Modalidad Maestría
Mujeres	375	375	85	64	235	137	14
Hombre	355	355	59	35	200	97	9

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022

7. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS

La planta de empleos provista al 31 de diciembre de 2022 quedó con 743 empleos, distribuidos por nivel jerárquico así:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	TOTAL DE EMPLEO PROVISTOS
DIRECTIVO	64
ASESOR	14
PROFESIONAL	261
TÉCNICO	236
ASISTENCIAL	168
TOTAL	743

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022.

Los actos administrativos emitidos durante el año 2022 de nombramientos fueron 74, en situación de encargo 120, y reubicaciones 26.

Los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva al 31 de diciembre de 2022 son los siguientes:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	TOTAL DE EMPLEOS
PROFESIONAL	3
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	0
TOTAL	4

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022.

De acuerdo con la información de las vacantes al 31 de diciembre de 2022, existen tres (3) empleos del Nivel Profesional en vacancia y un (1) empleo del Nivel Técnico.

8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

La Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Talento Humano en el con el objetivo de identificar las necesidades de personal en las diferentes realizaron encuesta que arrojó las siguientes necesidades:

Resultados identificación de necesidades de empleos

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
Secretaría General	Profesional En Gestión Documental	3	Profesional	Archivista - Bibliotecólogo
	Profesional En Derecho O Administración Pública	2	Profesional	Abogado
Secretaría General	Técnicos Administrativos	5	Tecnológico	Asistente Administrativo
	Profesional En Atención Al Ciudadano	2	Profesional	Profesional En Atención Al Usuario
	Profesional En Calidad	2	Profesional	Ingeniero De Calidad
	Auxiliares Administrativos	5	Asistencial	Asistencia Administrativa
Secretaría de Hacienda	Profesional	10	Profesional	Administrativo
	Tecnólogo	3	Tecnólogo	Financiero
	Auxiliares	5	Técnico	
	Profesional Universitario	2	Profesional	Contador Publico
	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado
	Profesional Universitario	1	Profesional	Contador Publico
	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado
	Profesional Universitario	1	Profesional	Afines Administración
	Técnico	1	Profesional	Afines Administración
	Profesional Universitario	1	Profesional	Contador -Financiero
	Profesional Universitario	20	Profesional Universitario - 01	Administrador De Empresas, Administrador Financiero, Ingeniero, Contador, Abogado Y/O Afines
			Profesional Universitario - 02	
	Técnico Administrativo	8	Técnico Administrativo -07	Tecnólogo Administrador De Empresas, Financiero, Auxiliar Contable Y/O Afines
Técnico Operativo	7	Técnico	Archivista, Recepcionista Y	

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil	
			Operativo-07	Afines	
	Auxiliar Administrativo	16	Auxiliar Administrativo-02	Gestión Administrativa, Servicio Al Cliente, Talento Humano, Manejo Archivo Y/O Afines	
	Profesional Universitario		1	Líder De Programa	Ingeniero, Administrador, Catastral, Prediador Y/O Afines
			1	Profesional Universitario-01	
			1	Profesional Universitario-02	
	Técnico Administrativo	8	Técnico Administrativo-07	Tecnólogo Catastral, Prediador Y/O Afines	
	Técnico Operativo	7	Técnico Operativo-07	Tecnólogo Catastral, Prediador Y/O Afines	
Auxiliar Administrativo	5	Auxiliar Administrativo-02	Gestión Administrativa, Servicio Al Cliente, Talento Humano, Manejo Archivo Y/O Afines		
Secretaría de Servicios Administrativos	Profesional En Bienes Muebles	1	Profesional	Contador, Administrador, Negociador Internacional	
	Auxiliar De Archivo	1	Auxiliar Administrativo	Técnico/ Tecnólogo En Archivo	
	Ayudante/ Auxiliar De Visitas	1	Ayudante/ Auxiliar Administrativo	Bachiller/ Técnico En Visitas De Inspección Y Control	
	Profesional Universitario	2	Profesional	Abogado Laboral Y Pensional Del Sector Publico Y Privado	
	Profesional Universitario	2	Profesional	Abogado Con Conocimientos En Prestaciones Sociales	
	Profesional Universitario	2	Profesional	Derecho, Carreras Administrativas, Con Conocimiento En Régimen De Carrera Administrativa	
	Técnico	3	Técnico	En Programas Afines A La Administración Pública Y En Programas De Gestión Documental	
	Auxiliares	4	Auxiliar	En Programas Afines A La Administración Pública Y En Programas De Gestión Documental	
	Profesional Social	1	Profesional Universitario	Social (Psicóloga, Trabajadora Social, Etc.)	
	Profesional Social	1	Profesional Universitario	Social (Psicóloga, Trabajadora Social, Etc.)	
	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Bachiller	
	Técnico Operativo	1	Técnico	Técnico (Estudios Técnicos Afines A Ingeniería Civil O Arquitectura)	
Secretaría de	Profesional Universitario	2	Profesional	Ingeniero Civil Con	

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
Gobierno	Ingeniero Civil Y Afines			Investigación, Planificación, Análisis, Diseño, Construcción, Inspección, Evaluación, Monitoreo, Mantenimiento, Rehabilitación Y Demolición De Estructuras Permanentes Y Temporales.
	Profesional Universitario Abogado	2	Profesional	Conocimiento Las Normas Que Regulan Las Conductas Humanas Relacionadas Con El Uso Y Goce Del Suelo Urbano Y Rural Y El Ordenamiento Del Territorio De Los Municipios
	Técnico Operativo (Tecnólogo En Construcciones Y Afines)	4	Técnico	Conocimientos Como Residente De Obra En Construcción, Auxiliar De Interventoría De Estructuras En Obras De Concreto, Ejecutor De Trabajos Propios De Agrimensura Y Diseño Geométrico De Vías, Diseñador Y Constructor De Acueductos Y Alcantarillados.
	Auxiliar Administrativo	2	Asistencial	Responsable De Llevar A Cabo De Manera Eficiente Las Tareas Administrativas Y De Oficina.
Departamento Administrativo de Planeación	Profesional Universitario	1	Profesional	Administrador De Empresas, Con Conocimiento En Formulación De Proyectos.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Psicólogo(A) O Trabajador(A) Social Con Conocimiento En Procesos Planificación Participativa
Secretaría de Educación	Profesional Universitario	1	Educador, Conocimientos En Discapacidad	
	Asesor En Programa.	1	Profesional	Trabaja Social/ Psicóloga Con Experiencia En Trabajo De Familia.
	Asesor En Nutrición	1	Profesional	Nutricionista Con Experiencia En Programas De Nutrición Escolar.
	Administrador De Datos	1	Tecnólogo	Tecnólogo En Sistemas, Con Experiencia En Procesamiento De Datos.
	Asesor En Programa.	1	Profesional	Trabaja Social/ Psicóloga Con Experiencia En Trabajo De Familia.
	Asesor En Nutrición	1	Profesional	Nutricionista Con Experiencia En Programas De Nutrición Escolar.
	Administrador De Datos	1	Tecnólogo	Tecnólogo En Sistemas, Con

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
				experiencia En Procesamiento De Datos.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Trabajo Social
	Profesional Universitario	6	Profesional	Licenciados (3 Para Calidad Y 1 Para Educación Inicial, 2 Cobertura - Trayectorias)
	Profesional Universitario	3	Profesional	Psicólogos
	Profesional Universitario	3	Profesional	Abogados 1- Régimen Laboral Docente 1- Derechos Humanos Y Régimen Sacionatorio 1- Normatividad Educativa
	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero De Sistemas
	Auxiliar Administrativo	2	Auxiliar	Conocimiento Básico En Sistemas Y Atención Al Ciudadano Conocimiento En Manejo De La Documentación
	Técnico Administrativo	1	Técnico	Conocimientos En Sistemas
	Técnico Operativo	1	Técnico	Tecnólogo Y/O 4 Años En Educación Superior, En Áreas Administrativas Y/O Sistemas De La Información, Con Competencias Ofimáticas Avanzadas Y Manejo De Bases De Datos
	Secretaría de Infraestructura	Profesional Universitario	1	Profesional Universitario - 03
Profesional Universitario		1	Profesional Universitario - 03	Arquitecto
Profesional Universitario, Especializado En Elaboración De Presupuesto De Obra		1	Profesional Universitario - 05	Ingeniero Civil
Profesional Universitario		3	Profesional Universitario - 03	Ingeniero Civil
Secretaría Jurídica	Técnico Administrativo	1	Técnico	Conocimiento En Calidad, Excel, Word. Título De Tecnólogo
Secretaría de Medio Ambiente	Profesional Universitario	1	Especialización	Ingeniero De Minas O Ambiental
	Profesional Universitario	1	Especialización	Ingeniero Sanitario O Ambiental
	Profesional Universitario	1	Especialización	Ingeniero Forestal
	Profesional Especializado	1	Especialización	Ingeniero Ambiental O Forestal O Sanitario O Agrónomo.
Secretaría de Movilidad	Técnico Operativo	1	Técnico	Conocimientos En Sistemas
	Técnico Operativo	1	Técnico	Conocimientos Asociados A Manejo De Argis, Autocad,

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
				Vías Y Transport
	Profesional Universitario	2	Profesional	Abogados Con Funciones De Inspectores De Transito
	Técnico Operativo	10	Técnicos	Agentes De Transito
	Técnico Administrativo	3	Técnicos	Conocimientos Básicos De Sistemas Y Servicio Al Cliente
	Auxiliar Administrativo	3	Auxiliar	Conocimientos Básicos De Sistemas Y Servicio Al Cliente
Secretaría de Participación Ciudadana	Técnico Operativo	1	1	Servidor Que Posea Conocimientos Específicos En Servicio Social Y Comunicativo
	Técnico Administrativo	1	1	Persona Que Posea Competencias Para La Solución De Problemas Y Ejecución De Actividades Administrativas (Informes, SGC, Fuentes De Mejoramiento)
	Auxiliar Administrativo	1	1	Personas Con Conocimientos Básicos En Tareas Administrativas
	Profesional Universitario	2	Profesional Universitario - 02	Profesional Universitario Con Formación En Áreas Sociales Como: Sociología, Trabajo Social, Ciencias Políticas, Antropología.
	Psicólogo	1	Profesional Universitario	Persona Con Resolución De Conflictos Y Acompañamiento Psicosocial
	Comunicador	1	Profesional Universitario	Comunicador Corporativo
	P.U	1	Profesional Universitario	Profesional Universitario Con Conocimientos En Calidad
Dirección de Desarrollo Económico	Auxiliar De Calidad	1	Tecnólogo O Profesional	Tecnólogo O Profesional Con Experiencia En El Sistema De Calidad (Norma ISO 9001)
	Auxiliar Administrativo	1	Técnico O Tecnólogo	Técnico O Tecnólogo En Secretariado Sistematizado.
	Psicólogo Organizacional	1	Profesional	Profesional En Psicología Con Énfasis Organizacional, Ocupacional O Afines. Con Conocimiento En Procesos De Selección Y Gestión Del Talento Humano
	Profesional De Apoyo	1	Profesional O Tecnólogo	Profesional O Tecnólogo En Administración, Economía, Cultura O Afines. Con Conocimientos En Procesos De Economía Creativa.
	Profesional De Apoyo	1	Profesional O Tecnólogo	Profesional O Tecnólogo En Administración, Economía, Mercadeo O Afines. Con Conocimientos En Desarrollo De Planes De Negocio,

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
				Emprendimiento, Marketing O Planes De Innovación.
	Apoyo Administrativo	4	Practicantes	Practicantes Técnicos O Tecnólogos En Secretariado, Auxiliar De Archivo O Similares, Para El Apoyo En La Convocatoria, Recepción De Solicitudes Y Sistematización De Información De La Dirección De Desarrollo Económico.
Secretaría de Salud y Protección Social	Profesional Especializado En Auditoría	2	Profesional	Especialización Auditoría En Salud
	Profesional Especializado En Auditoría	1	Profesional	Especialización Auditoría En Salud
	Profesional Universitario	1	Profesional	Especialización Auditoría En Salud
	Profesional Universitario	1	Profesional	Gerente En Sistemas De Información En Salud.
	Auxiliar Administrativo	2	Asistencial	Auxiliar En La Aérea De La Salud.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional En Salud Y Seguridad En El Trabajo
	Profesional Universitario	4	Profesional	Psicólogo Con Énfasis En Atención Comunitaria
	Profesional Universitario	2	Profesional	Enfermera Con Conocimiento En Pai
	Profesional Universitario	2	Profesional	Ingeniero Ambiental Y/O Químico
	Técnico Operativo	2	Técnico	Técnico En Gestión Sanitaria Y Ambiental
	Profesional Especializado	1	Especializado	Administrador De Empresas/Administrador En Servicios De Salud Especialización En Auditoría O Afines, Con Conocimientos En Gestión Municipal De La Salud.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional Medico
	Profesional Universitario	1	Profesional	Enfermera Profesional
	Técnico	2	Técnico	Auxiliar De Enfermería
	Profesional Universitario	1	Profesional	Nutricionista Y Dietista
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional, Núcleo Del Conocimiento Administración, Psicología, Ciencias Sociales Y Políticas Y/O Afines
	Técnico Operativo	1	Técnico	Técnico En Áreas De La Salud, Administrativas, Educación Física, O Relacionadas.
Auxiliar Administrativo	2	Asistencial	Técnico O Tecnólogo En Todas Las Áreas	
Secretaría de	Profesional Universitario	3	Profesional Universitario	

Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
Seguridad	Profesional Universitario	3	Profesional Universitario	
	Profesional Universitario	3	Profesional Universitario	
	Técnico Administrativo	2	Técnico	
	Abogado	1	Profesional Universitario	Abogado
	Administrador	1	Profesional Universitario	Administrador
	Abogado Especialista	1	Profesional Universitario	Abogado Especialista
	Profesional Universitario	1	Profesional	Psicóloga, Trabajador Social, Del Nbc – Snies: Psicología, Trabajo Social Y Afines.
	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Conocimiento En Gestión Documental.
Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado Del Nbc	
Total		269		

Fuente: Encuesta Plan Estratégico de Recursos Humanos, 2022.

Las necesidades de personal identificadas en la encuesta para el Plan de Recursos Humanos arrojaron un total de 269 empleos del Nivel Profesional, Técnico y Asistencial.

9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la planta global de empleos se definen los mecanismos estratégicos para garantizar su cobertura en la vigencia 2023 considerando los siguientes aspectos:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos, el cual se encuentra en etapa de planeación.
- La Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa a través de la figura de encargo.
- Reubicación de empleos por la necesidad en la prestación de los servicios.

10. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA

Los empleos de Carrera administrativa serán provistos en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, El Decreto 1083 de 2015, las directrices de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC- emitidas en las circulares y criterios unificados y en especial la reciente orientación de la Circular externa 011 de 2021, con los anexos técnicos 1 y 2, para el Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la

Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) y la planeación conjunta que se adelanta con la Comisión Nacional de Servicio Civil para el proceso de selección en la presente vigencia.

Así mismo, se procederá a realizar la provisión de empleos de carrera administrativa en encargo, considerando que: El encargo es la modalidad de provisión transitoria establecida en la normatividad vigente que permite que los empleos en vacancia de carrera administrativa sean ocupados por servidores con derechos de carrera administrativa cumpliendo todos los requisitos establecidos para obtener el derecho preferencial al encargo.

De igual forma, se analizarán las necesidades de reubicar empleos de la planta global para atender las necesidades en la prestación de los servicios.

11. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS

A diciembre 31 de 2022, la planta de empleos de carrera administrativa presentó un indicador del 97,5%, de empleos provistos de total de la planta de personal de 762 empleos formalmente aprobados con el Decreto N° 121 de 2021; el cual representó un incremento en la provisión de empleos respecto de la vigencia 2021 que se ubicó en 96%.

En virtud de lo anterior, para la vigencia 2023, se realizarán las siguientes acciones para proveer los empleos vacantes de carrera administrativa mediante:

- a) Vinculación de servidores con ocasión del concurso de méritos
- b) Aplicación del procedimiento para encargo de empleos de carrera administrativa.
- c) Necesidades en la prestación de los servicios.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y el impacto de las medidas previstas en el presente plan, es realizado a través del registro y actualización de las novedades presentadas en la planta de personal y su evaluación quedará consignada en la matriz de seguimiento a los planes institucionales de la vigencia 2023.

No obstante, con el indicador de Planta Provista de empleos de Carrera Administrativa que es definido como la relación entre los empleos vacantes, con alcance en un tiempo determinado, normalmente al 31 de diciembre de cada año, por cuanto se requiere determinar la línea base para el año siguiente, es calculado así: 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 2023: 100%.

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 – 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”.