



***PLAN DE VACANTES  
VIGENCIA 2023***



Alcaldía de  
**Itagüí**

Secretaría  
de Servicios  
Administrativos

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGÍA.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. MARCO TEORICO.....	7
4. MARCO CONCEPTUAL.....	8
5. IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS .....	11
6. VACANTES PLANTA DE EMPLEOS.....	14
7. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA .....	15
8. REPORTE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA .....	15

## INTRODUCCIÓN

La Administración Municipal de Itagüí, a través de la Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Talento Humano, en atención de lo estipulado 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*”, y en especial de lo dispuesto en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, y el direccionamiento estratégico institucional realiza la formulación del presente Plan Anual de Vacantes, a partir del análisis de los datos de la planta de empleos vigente (Decreto Municipal N° 121 del 01/03/2021) y actualizada al 31 de diciembre de 2022, con el fin de cotejar la cantidad de empleos adoptados por nivel jerárquico, respecto de los empleos provistos y vacantes; que al ser detallados en el presente plan se convierte en un instrumento de planeación del recurso humano y en el insumo fundamental para la provisión de los empleos de carrera administrativa a través de los procesos de selección por mérito.

## 1. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes como instrumento de gestión para la provisión del talento humano en la vigencia 2023, es formulado considerando un objetivo general y tres objetivos específicos que se desarrollan metodológicamente con los lineamientos normativos y del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP-.

### Objetivo General

- Realizar el análisis de la información de la planta de empleos y de las vacantes al 31 de diciembre de 2022, adoptadas con el Decreto N° 121 del 01/03/2021.

### Objetivos Específicos

- Identificar los empleos que conforman la planta de empleos permanentes de la administración municipal del Decreto N° 121 del 01/03/2021.
- Comparar la información de los empleos acogidos con el Decreto N° 121 del 01/03/2021 en la planta de personal y clasificar los empleos provistos y vacantes al 31 de diciembre de 2022.
- Determinar el número de empleos vacantes al 31 de diciembre de 2022, en concordancia con el Decreto N° 121 del 01/03/2021.

### ALCANCE

El alcance del plan de vacantes está dado por el análisis de los empleos incluidos a la planta de empleos permanentes del Decreto N° 121 del 01/03/2021 vigente al 31 de diciembre de 2022.

### 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”.

“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- “.

#### **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”.

### 3. 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).

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

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

- **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.(...).<sup>1</sup>
- **Reporte de vacantes.** La Comisión Nacional de Servicio Civil en la Circular Externa No 0011 de 2021 señalo 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

<sup>1</sup> [https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/transparencia/2-5\\_Glosario/Glosario\\_Terminos.pdf](https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/transparencia/2-5_Glosario/Glosario_Terminos.pdf)

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.
- **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-.

## 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.

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
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>			

## 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
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>			

## 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



DENOMINACION	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
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
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>			

#### 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
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>			

#### 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
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>			
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>762</b>			

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%
<b>Total</b>	<b>762</b>	<b>100%</b>

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 2022 son los siguientes:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	Nº EMPLEOS
PROFESIONAL	3
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

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.

Es de anotar que, al 31 de diciembre de 2022, quedaron en vacancia temporal los siguientes empleos de carrera administrativa.

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	Nº EMPLEOS
PROFESIONAL	5
TÉCNICO	12
ASISTENCIAL	15
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022.

Los empleos en vacancia temporal generados al 31 de diciembre de 2022, son empleos de servidores con derechos de carrera administrativa que ocupan empleos en cargos superiores.

## 7. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Los empleos provistos de la planta global de personal al 31 de diciembre de 2022 por nivel jerárquicos fueron:

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

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2022.

## 8. REPORTE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las vacantes definitivas generadas por nivel jerárquico de empleos de carrera administrativa de la vigencia 2022, 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 fue realizado el cierre y migración de la información de la OPEC Alcaldía de Itagüí; la cual se encuentra en la Etapa de Planeación.

En conclusión, la administración municipal de Itagüí, mantiene actualizada la información de la planta de empleos con las novedades generadas a partir del ingreso, desarrollo y permanencia, retiro y readaptación laboral como insumo fundamental para la gestión del talento humano y el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

## 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.
- 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”.