



PLAN ANUAL *de previsión* DE RECURSO HUMANO 2024

 *Todos* somos Itagüí



**Alcaldía
de Itagüí**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. METODOLOGÍA.....	4
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. MARCO TEORICO.....	7
6. MARCO CONCEPTUAL.....	8
7. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS.....	9
8. EMPLEOS DE LA PLANTA PERSONAL POR DEPENDENCIAS.....	11
9. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS.....	12
10. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	13
11. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL.....	17
12. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA.....	17
13. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS.....	18
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	19

Todos somos Itagüí





INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Previsión de Recurso Humano formulado para la vigencia de 2024, en el marco 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”*, modificada por la Ley 1960 *“por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*, el Decreto 1083 de 2015 *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, además de las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- en la 1ª. Dimensión: Talento Humano; así mismo, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; el cual se convierte en un instrumento de gestión para realizar la provisión del recurso humano en los diferentes procesos en atención de la necesidad en la prestación de los servicios.

Todos somos Itagüí





1. OBJETIVO

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, así como su forma de provisión en el marco de la normatividad vigente.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Previsión de Recurso Humano de la Administración Municipal tiene alcance para la vigencia del año 2024 en razón que su formulación es anual.

3. 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.

Todos somos Itagüí



4. 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.



**Alcaldía
de Itagüí**

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”.



Todos somos Itagüí



Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co



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

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190



5. 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, 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



6. 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.
- **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.(...)³
- **Vacante definitiva.** Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera.
- **Provisión efectiva de la vacante.** Se produce cuando el elegible es nombrado, se posesiona y supera el período de prueba.

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

³ https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/transparencia/2-5_Glosario/Glosario_Terminos.pdf



7. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS

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

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

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

Planta de Empleos Permanente Administración Central

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
ALCALDE	Directivo	1	05	5	EP
SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	16	20	4	LNR
SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	1	20	4	P
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	2	55	4	LNR
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	3	09	3	LNR
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	21	45	1	LNR
JEFE DE OFICINA	Directivo	14	06	1	LNR
DIRECTOR OPERATIVO	Directivo	2	09	1	LNR
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	2	09	1	LNR
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	3	76	1	LNR
ASESOR	Asesor	5	105	6	LNR
ASESOR	Asesor	3	105	5	LNR
ASESOR	Asesor	5	105	4	LNR
ASESOR	Asesor	4	105	3	LNR
ASESOR	Asesor	3	105	2	LNR
ASESOR	Asesor	1	105	1	LNR
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	6	LNR
CORREGIDOR	Profesional	1	227	7	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	3	222	6	LNR
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	5	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	5	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	5	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	4	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	5	219	4	LNR
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	1	206	3	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	15	219	3	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	16	219	3	CA
COMISARIO DE FAMILIA	Profesional	5	202	5	CA
INSPECTOR DE POLICIA	Profesional	9	233	3	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	48	219	2	CA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	21	219	2	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	1	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	92	219	1	CA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	7	LNR
TECNICO OPERATIVO	Técnico	10	314	7	LNR
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	13	367	7	CA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	26	314	7	CA





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

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

Administrativos de la Secretaría de Educación

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

Convenciones: (CA) Carrera Administrativa

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

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

Total 770+29 = 799





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

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

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

Los costos de la Planta de personal fueron incorporados en el Acuerdo N° 08 del 11 de noviembre de 2023. “Por medio del cual se expide el presupuesto general del municipio de Itagüí para la vigencia fiscal de 2024, se determinan los ingresos y se clasifica el gasto”.

8. EMPLEOS DE LA PLANTA PERSONAL POR DEPENDENCIAS

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por dependencias al 31 de diciembre de 2023, 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 2023

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Despacho de la Alcaldía (Proceso Estratégico)	3	21	4	7	7
Departamento Administrativo de Planeación (Proceso Estratégico)	5	0	16	13	12
Dirección de Desarrollo Económico (Proceso Misional)	2	0	2	1	1
Secretaría de Comunicaciones (Proceso Estratégico)	1	0	6	5	2
Secretaría de Educación (Proceso Misional)	5	0	43	13	39
Secretaría de Evaluación y Control (Proceso Evaluación)	1	0	2	0	3
Secretaría de Gobierno (Proceso Misional)	5	0	48	21	19
Secretaría de Hacienda (Proceso Apoyo)	7	0	28	17	23
Secretaría de Infraestructura (Proceso Misional)	5	0	7	5	3
Secretaría de la Familia (Proceso Misional)	4	0	6	7	9
Secretaría de Medio Ambiente (Proceso Misional)	3	0	11	7	3
Secretaría de Movilidad (Proceso Misional)	4	0	9	86	3
Secretaría de Participación Ciudadana (Proceso Misional)	4	0	7	1	6
Secretaría de Salud y Protección Social (Proceso Misional)	4	0	16	13	13
Secretaría de Seguridad (Proceso Misional)	3	0	0	2	2
Secretaría de Servicios Administrativos (Proceso Apoyo)	3	0	22	27	32
Secretaría de Vivienda y Hábitat (Proceso Misional)	2	0	6	1	2
Secretaría General (Proceso Apoyo)	2	0	5	2	12
Secretaría Jurídica (Proceso Apoyo)	1	0	20	5	3
Secretaría Privada (Proceso Apoyo)	1	0	1	1	4
TOTAL	65	21	259	234	198
TOTAL	777				

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023, incluidos los empleos administrativos de la Secretaría de Educación pagados con SGP.





En la tabla anterior, se observa que la distribución de los empleos por proceso se encuentra en mayor porcentaje en el Proceso Misional con 453 empleos que representan el 58,3 % de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2023.

El proceso de apoyo tiene 216 empleos que representan el 27,7% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2023.

El proceso estratégico tiene 102 empleos que representan el 13,1% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2023.

El proceso de Evaluación tiene 6 empleos que representan el 0,77% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2023.

Los empleos provistos de naturaleza de carrera administrativa se encuentran ocupados de la siguiente forma:

Vinculados por Género

GÉNERO	NIVEL DE EMPLEO		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Mujeres	104	93	111
Hombre	84	119	61

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023, incluidos los empleos administrativos de la Secretaría de Educación pagados con SGP.

Vinculados con Discapacidad

GÉNERO	CANTIDAD
Mujeres	2
Hombre	6

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023

Formación Académica

Género	Básica Primaria	Secundaria	Técnico	Tecnológico	Profesional	Modalidad Especialización	Modalidad Maestría
Mujeres	307	307	85	67	158	82	9
Hombre	264	264	68	42	132	62	7

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023

9. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS

Los empleos de carrera administrativa provistos de la planta global de personal al 31 de diciembre de 2023 por nivel jerárquico fueron:

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

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023.





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

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

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

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

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	N° EMPLEOS
PROFESIONAL	58
TÉCNICO	118
ASISTENCIAL	69
TOTAL	245

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2023.

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

10. 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 JURÍDICA	Técnico Administrativo	1	Técnico	Conocimiento en calidad, Excel, Word. Título de tecnólogo
	Profesional Universitario- Abogado	1	Profesional	Derecho, con especialización en derecho administrativo o inmobiliario
	Profesional Universitario	1	Profesional	Contador
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero eléctrico
	Profesional Universitario	1	Profesional	Arquitecto
	Profesional Universitario Especializado en elaboración de presupuesto de obra	1	Profesional	Ingeniero civil





Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
	Profesional Universitario	2	Profesional	Ingeniero civil
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	Técnico Operativo	1	Técnico	Conocimientos en sistemas
	Profesional universitario	1	Especializado	Ingeniero especialista en instrumentación control, con conocimiento en plataformas semafóricas.
	Técnico Operativo	2	Técnico	Conocimientos asociados a manejo de ARGIS, AUTOCAD, vías y transporte
	Auxiliar administrativo	3	Asistencial	Técnico en gestión documental y áreas administrativas.
	Técnico Operativo/Administrativo	1	Técnico	Tecnólogo de áreas administrativas
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	Profesional Universitario	4	Profesional	Abogado con experiencia en el sector público y en contratación. Un ingeniero civil o de sistemas con experiencia en el sector público y ojalá en contratación pública. Un contador público con experiencia en auditoria o revisoría fiscal. Un ingeniero de sistemas o administrador público o de empresas con experiencia en auditoria.
	Profesional Social	4	Profesional universitario	Social (psicóloga, trabajadora social, etc.)
	Profesional En Gestión Documental	3	Profesional	Profesional en ciencias de información y manejo de documentos electrónicos
	Técnico En Asistencia Administrativa	7	Técnicos	Técnico administrativo en atención al ciudadano y/o servicio al cliente
SECRETARÍA GENERAL	Profesional En Derecho	2	Profesional	Abogados especialistas en derecho administrativo
	Profesional En Administración Pública	2	Profesional	Profesional especializado en administración pública
	Profesional En Calidad	1	Profesional	Ingeniero de calidad
	Inducción - Reinducción	1	Profesional universitario	Áreas afines a la administrativa
		1	Auxiliar administrativo	Áreas afines a la administrativa
SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Psicólogo	1	Profesional especialista	Profesional en psicología especialista en SST
	Fisioterapeuta	1	Profesional especialista	Profesional en fisioterapia especialista en SST
	Auxiliar de Apoyo en Labor de Practicantes y Alfabetizadores	2	Auxiliar administrativo	Áreas afines a la administrativa con conocimiento en contratación
	Profesional Universitario	6	Profesional	Abogado
	Auxiliares	8	Asistencial	Auxiliar
SECRETARÍA DE HACIENDA	Profesional Estadístico	2	Profesional	Persona capaz de comprender los procedimientos de análisis de datos, cuantificación de experimentos y herramientas matemáticas de la teoría de la





Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
				estadística descriptiva, probabilidad, teoría de la probabilidad y la inferencia estadística, para adquirir la capacidad de describir y analizar información, asimismo, explicar fenómenos aleatorios con el uso de tecnologías.
	Profesional En Big Data	2	Profesional	Personal con capacidad de programar soluciones computacionales y manejo de base de datos.
	Auxiliar Administrativo	5	Asistencial	Cumplir los procedimientos y actividades propias del área de desempeño, siguiendo los lineamientos del sistema de gestión de la calidad.
	Ingeniero y Arquitecto	2	Profesional	Profesional
	Profesional en Calidad	1	Profesional	Profesional
	Técnicos Operativos	2	Técnico	Técnico
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado
SECRETARÍA DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Técnico Operativo	1	Técnico	Formación técnica o tecnología en gestión ambiental
	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero ambiental/administrador en salud/ingeniero químico
	Auxiliar Administrativo	2	Asistencial	Técnico o tecnólogo en todas las áreas
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional en administración, con especialización en gerencia social.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional, NBC ciencias de la salud, terapias-fonoaudiología
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional en administración de servicios de salud/especialización en gestión pública
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional, NBC ciencias de la salud, terapias.
SECRETARÍA DE LA FAMILIA	Gerontólogo (A)	1	Profesional	Gerontólogo (a)
	Profesional En Derecho De Familia	1	Profesional	Abogado
	Psicóloga	2	Profesional	Profesional
	Abogada	2	Profesional	Profesional
	Auxiliar Administrativa	2	Asistencial	Auxiliar administrativa
	Gesis	1	Profesional	Profesional
	Técnico Administrativo	3	Técnico	Abogado
SECRETARÍA DE SEGURIDAD	Técnico en Criminalística	2	Técnico	En administración
	Profesional Universitario	2	Técnico	Criminalístico
	Técnico Administrativo	2	Técnico	En administración
	Profesional Universitario	1	Profesional	Psicólogo o trabajador social
	Profesional Universitario	7	Profesional	Psicólogos
	Profesional Universitario	3	Profesional	Abogado.
	Profesional Universitario	3	Profesional	Trabajador Social
	Trabajador Social	1	Profesional	Profesional en Trabajo Social, Psicología o Afines
SECRETARÍA DE GOBIERNO	Abogado	5	Profesional	Profesional en Derecho





Dependencia	Nombre Del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
	Ingeniero Civil	1	Profesional	Profesional En Ingeniería Civil O Afines
	Arquitecto	1	Profesional	Profesional En Arquitectura O Afines
	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Técnico En Gestión Administrativa / Bachiller O Afines
	Técnico Operativo	2	Técnico	Técnico O Tecnólogo en Construcciones Civiles
	Gestores De Espacio Público	10	Asistencial	Bachiller
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional en psicología
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional en fonoaudiología
	Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Habilidades administrativas y ofimáticas
	Profesional universitario	1	Profesional	Profesional en psicología
	Profesional universitario	1	Profesional	Profesional en fonoaudiología
	Auxiliar administrativo	1	Asistencial	Habilidades administrativas y ofimáticas
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional con título en Administración, Ciencia Política, con experiencia profesional de 6 meses.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional con título en Antropología, con experiencia profesional de 6 meses.
	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional con título en Sociología o Trabajo Social, con experiencia profesional de 6 meses.
	Profesional Universitario	3	Profesional	Profesional con título en Administración, Ciencia Política Sociología o Trabajo Social, con experiencia profesional de 6 meses.
	Profesional Especializado	2	Profesional	Profesional con título de Abogado con especialización en Contratación Pública con dieciocho (18) meses de experiencia profesional.
	Profesional Universitario	3	Profesional	Profesional con título en Administración, Ciencia Política Sociología o Trabajo Social, con experiencia profesional de 6 meses.
	Profesional Universitario	3	Profesional	Profesional con título en Administración, Ciencia Política Sociología o Trabajo Social, con experiencia profesional de 6 meses.
Técnico Administrativo / Operativo	3	Técnico	Título de formación técnica o aprobación de dos años de educación superior en disciplina del núcleo básico de conocimiento en áreas administrativas y atención al usuario con doce (12) meses de experiencia laboral relacionada	

Fuente: Encuesta Plan Estratégico de Recursos Humanos- Oficina de Talento Humano- 2023.



Las necesidades de personal identificadas en la encuesta para el Plan de Recursos Humanos arrojaron un total de 158 empleos del Nivel Profesional, Técnico y Asistencial.

Nota: No manifestaron necesidades de personal la Secretaría de las Comunicaciones, Secretaría de Medio Ambiente, Secretaría Privada, Dirección de Desarrollo Económico y Dirección Administrativa de las Tecnologías y Sistemas de Información y las Comunicaciones -TIC-.

11. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la planta global de empleos se definen los mecanismos para garantizar su cobertura en la vigencia 2024 considerando los siguientes aspectos:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos, el cual se encuentra en etapa de divulgación con el Acuerdo N°. 181 del 22 de diciembre del 2023 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas de Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA DE ITAGÜÍ -Proceso de Selección No. 2568 de 2023- ANTIOQUIA 3".
- 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.

12. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA

- Los empleos de Carrera administrativa serán provistos por el sistema de mérito 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 y de acuerdo con el desarrollo de las diferentes etapas del proceso de Selección No. 2568 de 2023 ANTIOQUIA 3".
- 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.



13. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS

El indicador de provisión de los empleos de carrera administrativa de la planta permanente incluidos los administrativos de la Secretaría de Educación al 31 de diciembre de 2023 se ubicó en un 95%.

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 por la necesidad en la prestación de los servicios.

14. 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 Integración de Planes de Acción para la Adecuación y Sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Municipal de Itagüí, con el Referente MIPG”, de la vigencia 2024.

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 2024: 100%.

15. CONCLUSIÓN

De la descripción de la información de la provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia de 2023, se puede concluir que las necesidades de personal en los diferentes procesos se atendieron en un 95% conforme al comportamiento del indicador respecto de la vigencia anterior el cual se mantuvo.

16. RECOMENDACIÓN

Continuar con la provisión de los empleos por necesidad en la prestación de los servicios en el marco de la normatividad vigente.



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”