



# PLAN **2025** INSTITUCIONAL

DE PREVISIÓN DEL  
RECURSO HUMANO

---



Alcaldía  
de Itagüí



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO, ALCANCE, METODOLOGÍA .....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. MARCO TEÓRICO.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
5. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS.....	10
6. EMPLEOS DE LA PLANTA PERSONAL POR DEPENDENCIAS .....	12
7. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS .....	13
8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	14
9. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA Y MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL .....	17
10. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS .....	18
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	19
12. CONCLUSIÓN.....	19
13. RECOMENDACIÓN.....	19
DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	20





## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recursos Humano para la vigencia de 2025, es formulado a partir del análisis de la información de los asuntos organizacionales de la planta de empleos adoptada con el Decreto Municipal 252 de 2024 *“por medio del cual se modifica la Planta de Cargos de la Administración Municipal de Itagüí”*, para identificar las necesidades de personal y la forma de provisión de los empleos.

Para la formulación del plan de previsión de Recurso Humano se acoge los preceptos de la normatividad vigente y en especial los señalados en la Ley 909 de 2004 *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, modificada por la Ley 1960 *“por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*, el Decreto 1083 de 2015 *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

También, se consideran las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en la 1ª. Dimensión de Talento Humano y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC-; lo cual le permite a la administración municipal contar con un plan que se convierte en instrumento de gestión para realizar la provisión del recurso humano en los diferentes procesos atendiendo las necesidades en la prestación de los servicios.





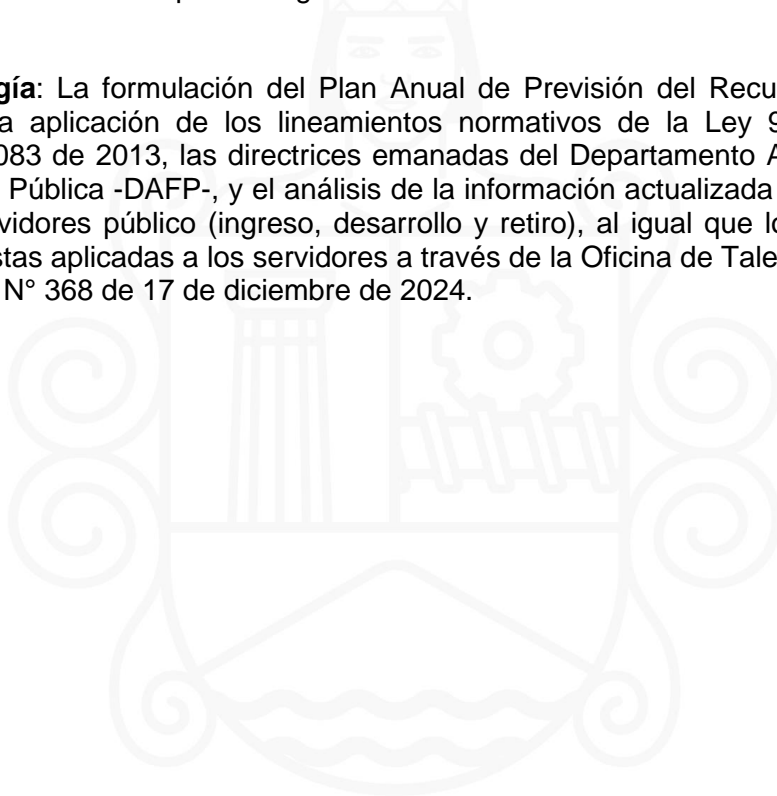
# Alcaldía de Itagüí

## 1. OBJETIVO, ALCANCE, METODOLOGÍA

**Objetivo:** El Plan de Previsión del Recurso Humano de la vigencia 2025 tiene como propósito la identificación de los empleos disponibles para la provisión del recurso humano, como instrumento para la administración del personal en el marco de la normatividad vigente.

**Alcance:** El Plan Anual de Previsión de Recurso Humano de la Administración Municipal tiene alcance para la vigencia del año 2025.

**Metodología:** La formulación del Plan Anual de Previsión del Recurso Humano, 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 de los servidores 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 con la Circular N° 368 de 17 de diciembre de 2024.



[www.itagui.gov.co](http://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



## 2. 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”.





### 3. MARCO TEÓRICO

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 asignado<sup>1</sup>.

---

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





## 4. MARCO CONCEPTUAL

Para la comprensión del Plan de Previsión del Recurso Humano, es conveniente describir 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.





# Alcaldía de Itagüí

**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.
- **Plantas de personal:** Son los empleos que componen las entidades públicas y que son necesarios para dar cumplimiento a los fines y competencias institucionales.
- **Vacante definitiva.** Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera.
- **Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC.** Definida en el Acuerdo 019 de 2024 de la Comisión Nacional de Servicio Civil como: “Conjunto de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, pertenecientes a la planta de personal de una entidad, ofertados a través de un proceso de selección adelantado por la CNSC. Los empleos que conforman la OPEC, están identificados con un número único para la oferta, que sirve para diferenciar y consultar el empleo en el Portal SIMO 4.0 – Módulo BNLE y Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la CNSC”.
- **Concursos.** El artículo 29 de la Ley 909 de 2024 indica que: “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”.  
(...)



[www.itagui.gov.co](http://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





# Alcaldía de Itagüí

- **Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda".

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1085 de 2015, y los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC-.

- **Provisión efectiva de la vacante.** Se produce cuando el elegible es nombrado, se posesiona y supera el período de prueba.
- **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. (...).<sup>2</sup>

<sup>2</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)





## 5. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS

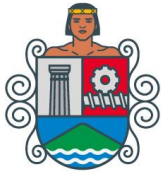
La Administración Municipal en su planta de empleos contempla 764 empleos de la planta permanente, 29 empleos administrativos de la Secretaría de Educación y cuenta con 9 Trabajadores Oficiales de la Secretaría de Infraestructura.

En el presente Plan de Previsión del Recurso Humano se incluirán los empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa pertenecientes a la planta permanente que contiene empleos de la Administración Central y 29 cargos administrativos de la Secretaría de Educación pagados con recursos del Sistema General de Participaciones.

A continuación, son relacionados los empleos con su denominación, nivel, plazas, código, grado y naturaleza.

Planta de Empleos Permanente Administración Central

DENOMINACIÓN	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
ALCALDE	Directivo	1	005	5	Elección Popular
SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	16	020	4	Libre Nombramiento y Remoción
SECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	1	020	4	Periodo
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	2	055	4	Libre Nombramiento y Remoción
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	3	009	3	Libre Nombramiento y Remoción
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Directivo	21	045	1	Libre Nombramiento y Remoción
JEFE DE OFICINA	Directivo	14	006	1	Libre Nombramiento y Remoción
DIRECTOR OPERATIVO	Directivo	2	009	1	Libre Nombramiento y Remoción
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Directivo	2	009	1	Libre Nombramiento y Remoción
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Directivo	3	076	1	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	3	105	6	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	2	105	5	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	5	105	4	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	4	105	3	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	3	105	2	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	1	105	1	Libre Nombramiento y Remoción
LÍDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	6	Libre Nombramiento y Remoción
CORREGIDOR	Profesional	1	227	7	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	3	222	6	Libre Nombramiento y Remoción
LÍDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	5	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	5	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	5	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	4	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	5	219	4	Libre Nombramiento y Remoción
LÍDER DE PROGRAMA	Profesional	1	206	3	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	15	219	3	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	16	219	3	Carrera Administrativa
COMISARIO DE FAMILIA	Profesional	8	202	5	Carrera Administrativa
INSPECTOR DE POLICÍA	Profesional	9	233	3	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	48	219	2	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	21	219	2	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	1	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	92	219	1	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	7	Libre Nombramiento y Remoción
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	10	314	7	Libre Nombramiento y Remoción
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	13	367	7	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	26	314	7	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	11	314	5	Carrera Administrativa
SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	Técnico	5	338	4	Carrera Administrativa
TÉCNICO ÁREA DE SALUD	Técnico	4	323	4	Carrera Administrativa



# Alcaldía de Itagüí

DENOMINACIÓN	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	25	367	4	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	1	367	4	Libre Nombramiento y Remoción
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	14	314	4	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	4	Libre Nombramiento y Remoción
AGENTE DE TRANSITO	Técnico	74	340	3	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	8	367	3	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	23	314	3	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	1	367	2	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	3	314	2	Libre Nombramiento y Remoción
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	2	314	2	Carrera Administrativa
TÉCNICO ÁREA DE SALUD	Técnico	1	323	1	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	9	367	1	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	1	Carrera Administrativa
SECRETARIO EJECUTIVO DEL ALCALDE	Asistencial	3	438	6	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	6	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	7	407	5	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	5	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR MECÁNICO	Asistencial	5	482	5	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	4	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	4	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR	Asistencial	1	480	4	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR	Asistencial	11	480	4	Carrera Administrativa
SECRETARIO	Asistencial	8	440	4	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	15	407	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	2	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	109	407	2	Carrera Administrativa
CELADOR	Asistencial	1	477	1	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	2	Libre Nombramiento y Remoción
<b>TOTAL 764</b>					

Fuente: Decreto Municipal 252 de 2024 "por medio del cual se modifica la Planta de Cargos de la Administración Municipal de Itagüí"

## Planta de Empleos Administrativos Instituciones Educativas Secretaría de Educación

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	1	219	1	Carrera Administrativa
SECRETARIO	Asistencial	2	440	5	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	5	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	1	407	4	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	4	407	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	14	407	1	Carrera Administrativa
<b>TOTAL 29</b>					

Fuente: Decreto Municipal 252 de 2024 "por medio del cual se modifica la Planta de Cargos de la Administración Municipal de Itagüí"

La planta de empleos está conformada por un total de 793 empleos, distribuidos por nivel jerárquico así:

- Nivel Directivo (65)
- Nivel Asesor (18)
- Nivel Profesional (268)
- Nivel Técnico (234)
- Nivel Asistencial (208)

Total 793 empleos obtenidos de la suma de 764 cargos de la planta permanente de personal y 29 empleos administrativos de Instituciones Educativas adscritos a la Secretaría de Educación.



[www.itagui.gov.co](http://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



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

Nivel Jerárquico	Total Empleos por Nivel	% De participación
Nivel Directivo	65	8,20%
Nivel Asesor	18	2,27%
Nivel Profesional	268	33,80%
Nivel Técnico	234	29,51%
Nivel Asistencial	208	26,23%
<b>Total</b>	<b>793</b>	<b>100%</b>

Los empleos con mayor porcentaje de participación en la planta de personal se ubican en el Nivel Profesional con un 33,80 %, seguido del Nivel Técnico con 29,51% y en el Nivel Asistencial con 26,23%.

Los costos de la Planta de personal fueron incorporados en el Acuerdo N° 11 del 13 de noviembre de 2024. "Por medio del cual se expide el presupuesto general del municipio de Itagüí para la vigencia fiscal 2025, se determinan los ingresos y se clasifica el gasto".

## 6. EMPLEOS DE LA PLANTA PERSONAL POR DEPENDENCIAS

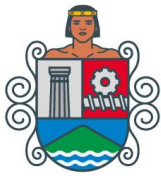
A continuación, se presenta la distribución de los empleos por dependencias al 31 de diciembre de 2024, asociada con la categoría de procesos determinado en el Sistema de Gestión de la Administración Municipal.

Ubicación de los empleos de la planta global provistos al 31 de diciembre de 2024

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Despacho de la Alcaldía (Proceso Estratégico)	1	2	1	1	5
Oficina de Control Disciplinario Interno (Apoyo)	1	0	1	0	1
Dirección Administrativa de las Tecnologías y Sistemas de información y las Comunicaciones –TIC (Apoyo)	1	0	1	5	1
Departamento Administrativo de Planeación (Proceso Estratégico)	5	0	16	11	14
Dirección de Desarrollo Económico (Proceso Misional)	2	2	4	1	1
Secretaría de Comunicaciones (Proceso Estratégico)	1	0	5	6	4
Secretaría de Educación (Proceso Misional)	5	2	41	13	36
Secretaría de Evaluación y Control (Proceso Evaluación)	1	1	2	0	1
Secretaría de Gobierno (Proceso Misional)	5	1	49	21	20
Secretaría de Hacienda (Proceso Apoyo)	7	1	30	17	23
Secretaría de Infraestructura (Proceso Misional)	5	1	8	5	2
Secretaría de la Familia (Proceso Misional)	4	2	7	7	12
Secretaría de Medio Ambiente (Proceso Misional)	3	0	10	7	7
Secretaría de Movilidad (Proceso Misional)	4	0	9	84	6
Secretaría de Participación Ciudadana (Proceso Misional)	4	1	7	2	7
Secretaría de Salud y Protección Social (Proceso Misional)	4	0	15	11	11
Secretaría de Seguridad (Proceso Misional)	3	1	1	2	2
Secretaría de Servicios Administrativos (Proceso Apoyo)	3	1	24	21	29
Secretaría de Vivienda y Hábitat (Proceso Misional)	2	0	6	2	1
Secretaría General (Proceso Apoyo)	2	0	5	3	11
Secretaría Jurídica (Proceso Apoyo)	1	3	19	5	4
Secretaría Privada (Proceso Apoyo)	1	0	0	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>18</b>	<b>261</b>	<b>225</b>	<b>203</b>
<b>TOTAL</b>	<b>772</b>				

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2024, incluidos los empleos administrativos de la Secretaría de Educación





En la tabla anterior, se observa que la distribución de los empleos provistos por proceso se encuentra en mayor porcentaje en el Proceso Misional con 468 empleos que representan el 60,62 % de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2024.

El proceso de Apoyo tiene 227 empleos que representan el 29,40% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2024.

El proceso Estratégico tiene 72 empleos que representan el 9,33% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2024.

El proceso de Evaluación tiene 5 empleos que representan el 0,65% de los empleos provistos al 31 de diciembre de 2024.

Los empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa provistos al 31 de diciembre de 2024 por género se ubicaban de la siguiente forma:

### Vinculados por Género empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa

GÉNERO	NIVEL DE EMPLEO		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Mujeres	103	90	111
Hombre	88	118	70

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2024, incluidos los empleos administrativos de la Secretaría de Educación

### Vinculados con Discapacidad

GÉNERO	CANTIDAD
Mujeres	1
Hombre	5

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2024

### Formación Académica

Género	Básica Primaria	Secundaria	Técnico	Tecnológico	Profesional	Modalidad Especialización	Modalidad Maestría
Mujeres	283	283	74	63	153	80	9
Hombre	270	268	70	42	134	65	10

Fuente: Planta de Empleos Naturaleza Carrera Administrativa diciembre 31 de 2024

## 7. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS

Los empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa provistos al 31 de diciembre de 2024, incluidos los cargos administrativos de Instituciones Educativa de la Secretaría de Educación, se encontraban ubicados por Nivel Jerárquico así:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	EMPLEO PROVISTOS
PROFESIONAL	191
TÉCNICO	208
ASISTENCIAL	181
<b>TOTAL</b>	<b>580</b>

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2024.

El total de empleos de carrera administrativa provistos al 31 de diciembre de 2024, incluye los cargos de titulares con derechos de carrera administrativa y los empleos ocupados en la figura de encargo y en provisionalidad.





Al 31 de diciembre de 2024 quedaron 258 vacantes definitivas de empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa incluidas en el Acuerdo N° 181 del 22/12/ 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", y acuerdos modificatorios números 91 del 05/06/2024 y 127 del 05/06/2024, publicados en: <https://itaqui.gov.co/transparencia/convocatorias>, <https://www.cnsc.gov.co/convocatorias/antioquia>.

Al 31 de diciembre de 2024, las 258 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa convocados a proceso de selección por mérito se encontraban provistos con servidores nombrados de manera excepcional y transitoria en la figura de Encargo y en Provisionalidad como lo permite la normatividad vigente.

Las vacantes definitivas de los empleos convocados en el Proceso de Selección No. 2568 de 2023 ocupadas en la figura de encargo y en provisionalidad al 31 de diciembre de 2024 estaban distribuidos así:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	N° EMPLEOS
PROFESIONAL	62
TÉCNICO	120
ASISTENCIAL	76
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2024.

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 Empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa son: (62) cargos del Nivel Profesional, (120) del Nivel Técnico y (76) del Nivel Asistencial.

Adicionalmente al 31 de diciembre de 2024 se identificaron cinco (5) vacantes definitivas no provistas de empleos de la planta permanente de Naturaleza de Carrera Administrativa distribuidos por nivel jerárquico así: Nivel profesional dos (2), Nivel Técnico dos (2) y Nivel Asistencial uno (1).

De igual manera, se identificaron dos (2) vacantes definitivas no provista de los empleos Administrativos de Instituciones Educativas de la Secretaría de Educación del Nivel Asistencial.

Total, siete (7) vacantes definitivas de Naturaleza de Carrera Administrativa no provistas al 31 de diciembre de 2024.

## 8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL





La Secretaría de Servicios Administrativos y la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de identificar las necesidades de personal en las diferentes realizaciones encuestadas que fue divulgada con la Circular N° 368 de 17 de diciembre de 2024 y para la cual se obtuvo respuesta de las siguientes dependencias:

## Resultados identificación de necesidades de empleos

SECRETARÍA	NOMBRE DEL EMPLEO	CANTIDAD	NIVEL	PERFIL
SECRETARÍA DE SEGURIDAD	Profesional Universitario	1	Profesional	Psicólogo
	Profesional Universitario	1	Profesional	Trabajador social
	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado especialista en derecho administrativo
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	Abogado	1	Profesional	Abogado con especialización
	Politólogo	1	Profesional	Especializado
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	Profesional Universitario - libre nombramiento y remoción	1	Profesional Universitario libre nombramiento y remoción	Administrador de empresas o contador
	Profesional Universitario - libre nombramiento y remoción	1	Profesional Universitario libre nombramiento y remoción	Abogado
SECRETARÍA DE LAS COMUNICACIONES	Profesional en Marketing digital	2	Profesional	Comunicador, periodista con énfasis en manejo, promoción y realización de contenido para redes sociales entendiendo los contextos particulares de cada dependencia para consolidarlos de una manera estratégica, que permita el posicionamiento de la oferta institucional de la alcaldía de Itagüí.
	Fotógrafo	2	Técnico	Fotógrafo con experiencia en comunicación de gobierno con más de dos años de experiencia relacionada.
	Periodista o Comunicador Periodista	2	Profesional	Periodista o comunicador periodista con experiencia en comunicación de gobierno de más de dos años.
	Comunicador Audiovisual	1	Profesional	Comunicador audiovisual con énfasis en la edición y realización de programas de televisión y contenido para redes sociales con más de dos años de experiencia profesional.
SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Profesional en Bienes muebles	1	Profesional	Contador, administrador, negociador internacional
	Auxiliar de Archivo	1	Auxiliar Administrativo	Técnico/ tecnólogo en archivo
	Profesional Universitario	1	Profesional	Psicosocial
	Profesional Universitario	1	Profesional	Administrador/contador/ afines
SECRETARÍA DE LA FAMILIA	Gerontólogo	2	Profesional	
	Enfermeros	2	Profesional	
	Trabajador Social	2	Profesional	
	Abogado	1	Profesional	
	Auxiliar Administrativo	1	Técnico Administrativo	
	Abogado	1	Profesional	
	Politólogo	1	Profesional	
	Psicólogo	2	Profesional	
	Auxiliar Administrativo	1	Técnico Administrativo	
	Politólogo	1	Profesional	





# Alcaldía de Itagüí

SECRETARÍA	NOMBRE DEL EMPLEO	CANTIDAD	NIVEL	PERFIL
	GESIS (Gerente de sistemas de información en salud)	2	Profesional	
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	Inspector de Tránsito	1	Profesional Universitario	Abogado
	Auxiliar Administrativo o Técnico Operativo / Administrativo	5	Auxiliar Administrativo técnico	Auxiliar/técnico administrativo, archivo o afines
	Apoyo a la atención a víctimas	2	Pu o contratista	Psicólogo o trabajador social
	Agente de Tránsito	20	Técnico operativo	Técnico en agente de tránsito y transporte
	Formulador de Proyectos	1	Profesional Universitario	Profesional en administración o afines
	Profesional en Vías y Transporte	3	Profesional Universitario	Ingeniero civil
SECRETARÍA GENERAL	Auxiliar Administrativo	15	Técnico	Técnico o tecnólogo en asistencia administrativa
	Abogado	4	Profesional	Profesional en derecho administrativo
	Profesional en Ciencias de Información, Documentación y Archivo	5	Profesional	Profesional en gestión documental
	Profesional en Administración de empresas	3	Profesional	Administrador de empresas
	Profesional en Comunicaciones	1	Profesional	Comunicador
	Profesional en Ingeniería de calidad	1	Profesional	Ingeniero de calidad
SECRETARÍA DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Profesional Universitario	1	Profesional	Administrador
	Profesional Universitario	1	Profesional	Sociólogo, antropólogo o psicólogo
	Técnico	2	Técnico	Administrativo con enfoque en programas sociales
	Profesional Universitario	2	Profesional	Ingeniero ambiental
	Técnico	2	Técnico	Técnico en área de salud
	Técnico	2	Técnico	Técnico en área de salud
	Profesional Universitario	1	Profesional	Gerente en sistemas de información
Profesional Universitario	1	Profesional	Contador	
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	Técnico Operativo Código 314 grado 07	1	Técnico	Formación académica en ingeniería civil o en construcción de obras civiles
	Técnico Administrativo Código 367 grado 01	1	Técnico	Conocimientos en manejo de conservación y organización de archivo
	Auxiliar Administrativo	1	Auxiliar	Atención al cliente para recepción
	Profesional Universitario	1	Profesional	Formación en ingeniería civil
	Profesional Universitario	1	Profesional	Formación en ingeniería ambiental
Profesional Universitario	1	Profesional	Formación en arquitectura	

Las necesidades de personal identificadas en la encuesta arrojaron un total de 113 empleos del Nivel Profesional (59), Técnico (47) y Asistencial (7).

**Nota:** No manifestaron necesidades de personal la Dirección de Desarrollo Económico, Secretaría de Educación, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Hacienda, Secretaría Jurídica, Secretaría de Medio Ambiente, Secretaría de Vivienda y Habitación, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría Privada, Oficina de Control Disciplinario interno y Dirección Administrativa de las Tecnologías y Sistemas de Información y las Comunicaciones -TIC-.







## 9. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA Y MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS 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 2025 considerando los siguientes aspectos:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa conforme avancen las diferentes etapas del proceso de selección convocado 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", y acuerdos modificatorios números 91 del 05/06/2024 y 127 del 05/06/2024, publicado en: <https://itagui.gov.co/transparencia/convocatorias>, <https://www.cnsc.gov.co/convocatorias/antioquia>.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa a través de la figura de 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.*
- Reubicación y/o Traslados de empleos por la necesidad en la prestación de los servicios.



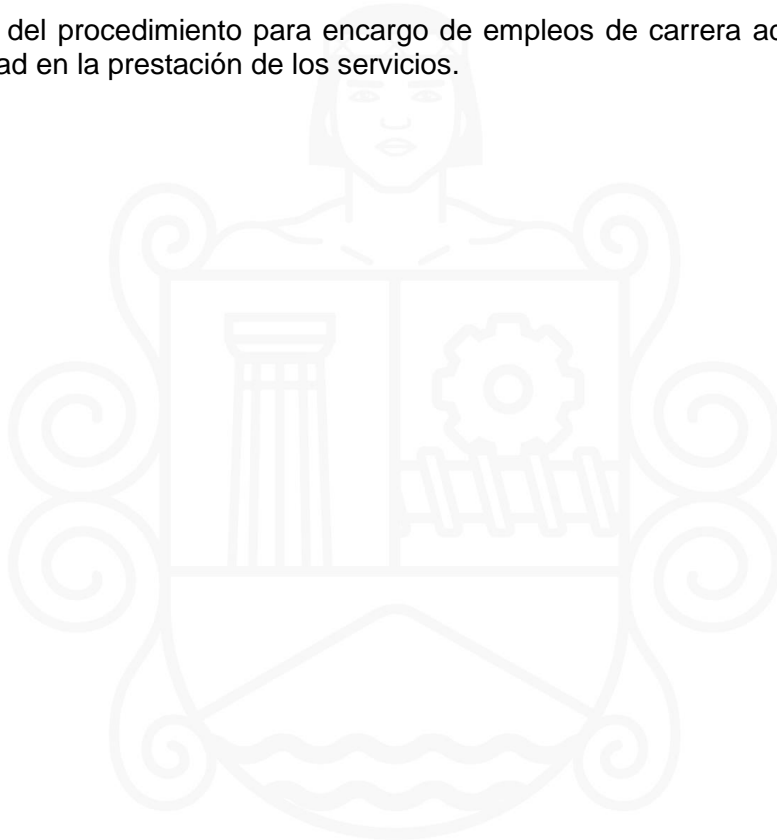


## 10. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS

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 2024 fue de 97%.

Las acciones para proveer los empleos en vacancia definitiva de empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa para la vigencia 2025 se realizarán considerando:

- 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.





## 11. 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 2025.

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 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 primero de enero de 2025 es 97%.

## 12. CONCLUSIÓN

De la descripción de la información de la provisión de empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa de la vigencia de 2024, se puede concluir que las necesidades de personal en los diferentes procesos se atendieron en un 97% aumentando en un 2% conforme al comportamiento del indicador que en relación con la vigencia anterior que ubico en un 95%.

## 13. RECOMENDACIÓN

En concordancia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la Ruta de Análisis de Datos, que permite la obtención de información para la toma de decisiones, se requiere continuar con el registro y actualización de la información de la provisión de los empleos en atención de la necesidad en la prestación de los servicios y 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 2020-2024”