



PLAN **2025** INSTITUCIONAL

— DE VACANTES —



Alcaldía
de Itagüí



Alcaldía de Itagüí

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO. 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.....	13
7. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	14
8. REPORTE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	14
9. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES.....	15
10. CONCLUSIÓN	15
11. RECOMENDACIÓN.....	15
DOCUMENTOS DE REFERENCIA	16



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



INTRODUCCIÓN

La Administración Municipal de Itagüí considerando los lineamientos 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 la 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”, el Decreto 612 de 2018 “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, y las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, realiza la formulación del Plan Anual de Vacantes para la vigencia de 2025.

Plan Anual de Vacantes que es estructurado con el objetivo, alcance, metodología, marco normativo, teórico, conceptual y el análisis de la información del Decreto Municipal 252 de 2024 “por medio del cual se modifica la Planta de Cargos de la Administración Municipal de Itagüí”, que contiene por nivel jerárquico el total de empleos aprobados con la clasificación y nomenclatura definida en el Decreto Ley 785 de 2005 “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.” Información fundamental para identificar la cantidad de empleos vacantes por nivel, denominación, código y grado al 31 de diciembre de 2024, que en concordancia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la Ruta de Análisis de Datos, permite la obtención de información como insumo para la formulación del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.





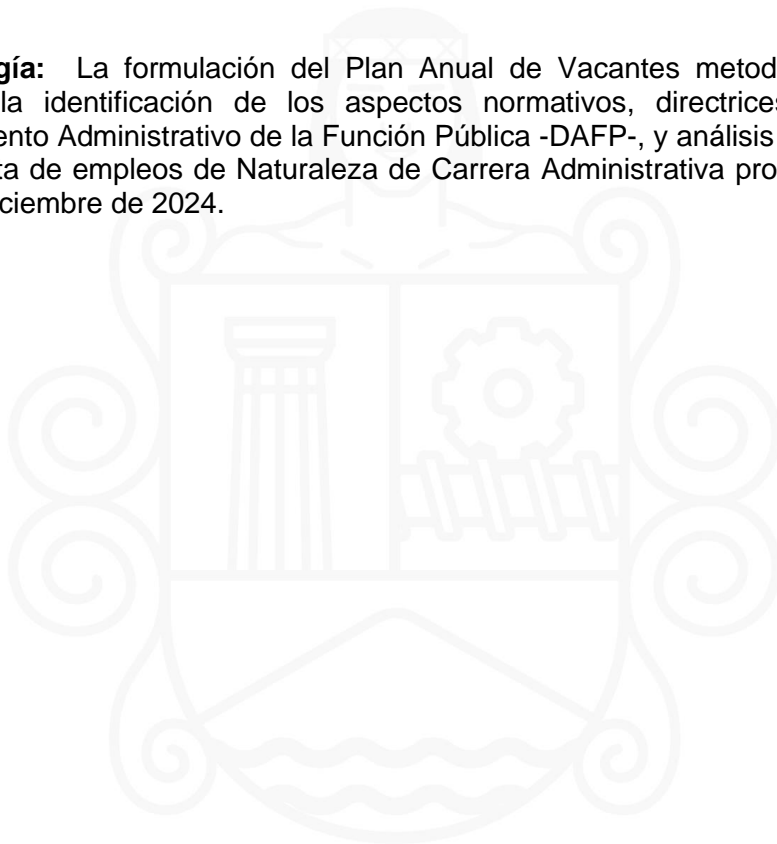
Alcaldía de Itagüí

1. OBJETIVO. ALCANCE Y METODOLOGÍA

Objetivo: Identificar los empleos acogidos con el Decreto Municipal 252 de 2024 “por medio del cual se modifica la Planta de Cargos de la Administración Municipal de Itagüí” y confrontar la información con los cargos provistos para identificar el total de empleos en vacancia definitiva al 31 de diciembre de 2024.

Alcance: El Plan Anual de Vacantes tiene alcance como alcance la vigencia de 2025.

Metodología: La formulación del Plan Anual de Vacantes metodológicamente, se base en la identificación de los aspectos normativos, directrices emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, y análisis de la información de la planta de empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa provistos y vacantes al 31 de diciembre de 2024.



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

Los lineamientos normativos para la formulación del Plan Anual de Vacantes de 2025 vigentes se encuentran determinados en las siguientes normas:

- **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”, señala en el artículo 15 que las unidades de personal de las entidades tendrán entre sus funciones específicas las siguientes:
 1. (...)
 2. (...)
 - a) *Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
 - b) *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** “por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, en artículo 24 estableció el Encargo como una forma de provisión para que: “*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 1083 de 2015** “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el artículo 2.2.5.2.1. Vacancia Definitiva. Enuncia los casos en los cuales queda un empleo en vacancia definitiva así:
 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.





Alcaldía de Itagüí

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.

El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas también indica que: *“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”.

La competencia para adelantar los procesos de selección por mérito para cubrir las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa fue definida en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.6.1. señalando que: *“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”.*

Es de anotar que, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 fue adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018 ordenando la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: *“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”.*



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



3. MARCO TEORICO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, determinó la primera **1ª. Dimensión del Talento Humano**; con el propósito de ofrecer a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público en las fases de: ingreso, desarrollo y retiro, de acuerdo con las prioridades de la planeación institucional y el direccionamiento estratégico de las entidades y las normas de la administración del personal.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, estableció cinco (5) rutas de creación de valor como: 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 de Itagüí, reconociendo la importancia en la gestión estratégica del talento humano a partir del Direccionamiento Estratégico y la Planeación incluyó en el Plan de Desarrollo Municipal de Itagüí *"ITAGÜÍ SOMOS TODOS 2024 - 2027"*, la **DIMENSIÓN 4. GESTIÓN INSTITUCIONAL TRANSPARENTE Y CON RESULTADOS** con la **LÍNEA 15** denominada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN** y el **PROGRAMA. FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO** donde plante: "Desarrollar el talento humano de la administración municipal, siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el objetivo de fortalecer sus capacidades. Este programa se enfoca en desarrollar competencias, mejorar el bienestar y aumentar la satisfacción laboral de los empleados, promoviendo un servicio público eficiente, transparente y orientado a resultados. El fondo rotatorio de vivienda se articula con este programa reflejando el compromiso de la administración municipal de valorar y reconocer el trabajo de sus empleados, así como de promover un ambiente laboral favorable que incentive el desarrollo profesional y personal". Artículo 103 del Acuerdo del Concejo Municipal de Itagüí N° 03 de junio de 2024 "por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo "Itagüí Somos Todos 2024 - 2027".

(...)





4. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, es detallada la definición de los términos relevantes incluidos en el presente Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2025.

- **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”.
- **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.(...)¹
- **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

¹ https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/transparencia/2-5_Glosario/Glosario_Terminos.pdf





Alcaldía de Itagüí

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.

- **Vacante definitiva.** Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera.
- **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.
- **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”.*
(...)
- **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.



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



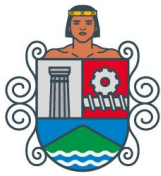
5. IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS

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 nueve (9) Trabajadores Oficiales de la Secretaría de Infraestructura.

El presente Plan Anual de Vacantes incluye los empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa pertenecientes a la planta permanente de empleos que con un total de 764 cargos y 29 empleos administrativos de la Secretaría de Educación pagados con recursos del Sistema General de Participaciones; los cuales se relacionan a continuación por denominación, nivel, plazas, código, grado y naturaleza.

Planta de Empleos Permanente Administración Central

DENOMINACION	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

DENOMINACION	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
TOTAL 764					

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
TOTAL 29					

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)

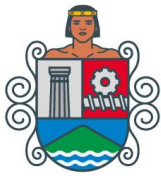


www.itagui.gov.co

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



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

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%
Total	793	100%

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 Nivel Asistencial con 26,23%.

6. VACANTES PLANTA DE EMPLEOS

En la Planta Global de empleos permanentes de la Administración Municipal se tienen 258 vacantes definitivas de Naturaleza de Carrera Administrativa en los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial; que de conformidad con los lineamientos normativos y de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC-, incluidas en el Proceso de Selección No. 2568 de 2023 publicado en: <https://itaqui.gov.co/transparencia/convocatorias>, <https://www.cnsc.gov.co/convocatorias/antioquia>, con el Acuerdo N° 181 del 22 de diciembre del 2023 "por el cual se convoca y se establecen las etapas 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", y acuerdos modificatorios N° 91 del 05/06/2024 y N° 127 del 05/06/2024.

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
TOTAL	258

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.

7. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

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
TOTAL	580

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2024.

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

8. REPORTE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las vacantes definitivas por Nivel Jerárquico de empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa a la vigencia 2024, fueron actualizadas y/o reportadas a la Comisión Nacional de Servicio Civil a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-.

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://itagui.gov.co/transparencia/convocatorias>, <https://www.cnsc.gov.co/convocatorias/antioquia>.





9. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES

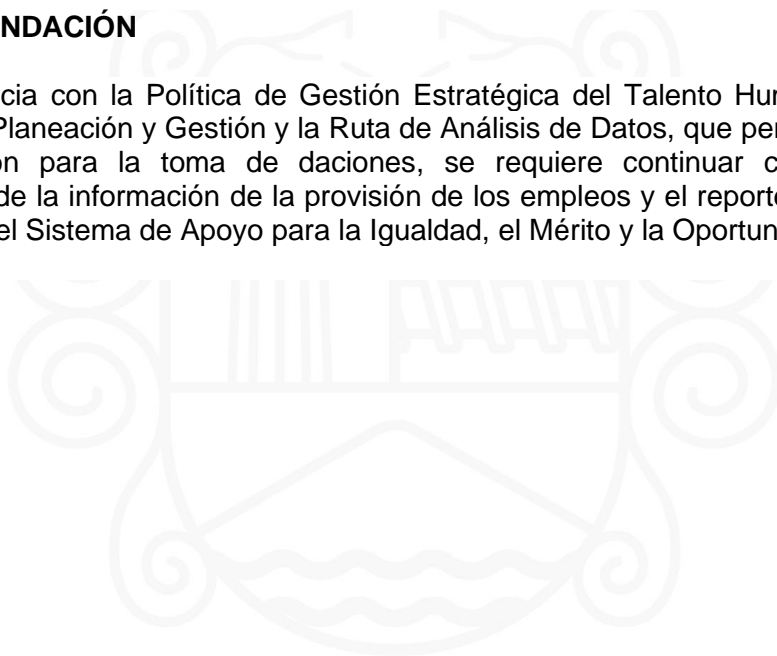
El seguimiento al presente plan Anual de Vacantes, se realizará de manera trimestral en la “Matriz de Integración de Planes de Acción para la Adecuación y Sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Municipal de Itagüí, con el Referente MIPG”, para la vigencia de 2025.

10. CONCLUSIÓN

El análisis de la información del Decreto Municipal 252 de 2024 “*por medio del cual se modifica la Planta de Cargos de la Administración Municipal de Itagüí*”, permitió la identificación de los empleos de Naturaleza de Carrera Administrativa provistos y en vacancia definitiva al 31/12/2024, observando que concuerdan con los empleos aprobados.

11. RECOMENDACIÓN

En concordancia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del 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 y el reporte de las vacantes definitivas en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-.





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.

