



Plan de Previsión DE RECURSOS HUMANOS 2021

Oficina de Talento Humano



Alcaldía de
Itagüí

Secretaría de
Servicios Administrativos

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. MARCO TEORICO.....	6
3. MARCO CONCEPTUAL.....	7
4. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGIA.....	8
5. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS.....	9
6. DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS DEPENDENCIAS.....	11
7. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS.....	13
8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	14
9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL.....	17
10. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA.....	18
11. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS 2021.....	19
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	20

INTRODUCCIÓN

La Administración Municipal de Itagüí acogiendo los preceptos de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*, y en sintonía con la formulación de sus planes estratégicos, establecerá el Plan Anual de Previsión de Recurso Humano para el año 2021 para el cual ha de considerar los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- en la 1ª. Dimensión: Talento Humano; así mismo, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Direccionamiento Estratégico Institucional de la ALCALDIA DE ITAGUI, adoptado mediante Acuerdo 08 de junio de 2020 denominado Plan de Desarrollo Municipal Itagüí “CIUDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023” que en el Compromiso 1: POR UNA ITAGÜÍ SEGURA, CON JUSTICIA Y OPORTUNIDADES, LÍNEA ESTRATÉGICA 27: Buen Gobierno, PROGRAMA 82: TALENTO HUMANO INCLUYENTE CON BIENESTAR Y HACIA EL SERVICIO *“Busca mejorar la capacidad de gestionar adecuadamente el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos”*.

Por lo anterior, en el presente documento se plasman los elementos que hacen parte del Plan Anual de Previsión de Recurso Humano, tomando la información generada en el año 2020 de los diferentes instrumentos que permiten avanzar en la gestión del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) en la entidad, en pro de una gestión eficaz de la entidad, mediante una planeación organizacional como elemento articulados de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales.

1. MARCO NORMATIVO

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

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. (...).

Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.2.1. Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos: Por renuncia regularmente aceptada, Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional, Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario, Por revocatoria del nombramiento, Por invalidez absoluta, Por estar gozando de pensión, Por edad de retiro forzoso, Por traslado, Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente, Por declaratoria de abandono del empleo, Por muerte, Por terminación del período para el cual fue nombrado. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. “Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. (...)”

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. <El texto adicionado es el siguiente> **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.*”

DECRETO 491 DE 2020 “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”

2. MARCO TEORICO

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

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

- a). Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b). Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado¹.

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

3. MARCO CONCEPTUAL

Para la comprensión del Plan Anual de Previsión de Recurso Humano, es conveniente describir los siguientes conceptos:

- **Plantas de personal:** Son los empleos que componen las entidades públicas y que son necesarios para dar cumplimiento a los fines y competencias institucionales.²
- **Empleo público.** Se entiende por empleo público, según el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se le asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **Reporte de vacantes.** Las entidades de los municipios priorizados deberán reportar los empleos de carrera administrativa vacantes definitivamente que cuenten con apropiación presupuestal, en los términos y condiciones que señale la Comisión Nacional del Servicio Civil³.
- **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.
- **Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo según el Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 1083 De 2015.
- **Plan de Previsión de recursos humanos.** Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

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

³ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

4. OBJETIVOS, ALCANCE Y METODOLOGIA

Objetivo General

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es identificar la disponibilidad de personal de la entidad, como instrumento que permite a la administración del talento humano alineado a la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional, articular los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades de la entidad.

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de provisión de empleos para el período 2021.
- Identificar en el presupuesto de la entidad la estimación de los costos de personal con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de la nómina para el recurso humano.
- Definir la forma de provisión de los cargos vacantes.

ALCANCE

El Plan Anual de Previsión de Recurso Humano de la administración central del municipio de Itagüí se estructura para la vigencia del año 2021 con el fin de permitir la provisión de los empleos acorde con la normatividad vigente.

METODOLOGÍA

La formulación del Plan Anual de Previsión de Vacantes se realizará siguiendo las disposiciones normativas que en materia legal correspondan, a la luz de la revisión y 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 de caracterización de los servidores públicos y del Plan de Recurso Humano 2021.

5. IDENTIFICACIÓN PLANTA DE EMPLEOS

La planta de personal adoptada por la administración municipal de Itagüí con el Decreto No. 660 del 03 de julio de 2020 vigente al 31 de diciembre de 2020 cuenta con 777 empleos determinados así:

NIVEL DIRECTIVO: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

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

Fuente: Decreto No. 660 del 03 de julio de 2020

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

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
ASESOR	Asesor	3	105	06	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	2	105	05	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	4	105	04	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR	Asesor	4	105	03	Libre Nombramiento y Remoción
TOTAL		13			

Fuente: Decreto No. 660 del 03 de julio de 2020

NIVEL PROFESIONAL: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	06	Libre Nombramiento y Remoción
CORREGIDOR	Profesional	1	227	06	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	3	222	06	Libre Nombramiento y Remoción
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	4	206	05	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	05	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	05	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	11	219	04	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	5	219	04	Libre Nombramiento y Remoción
LIDER DE PROGRAMA	Profesional	1	206	03	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	15	219	03	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	17	219	03	Carrera Administrativa
COMISARIO DE FAMILIA	Profesional	5	202	03	Carrera Administrativa
INSPECTOR DE POLICIA	Profesional	9	233	03	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	48	219	02	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	21	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	9	219	01	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	96	219	01	Carrera Administrativa
TOTAL		269			

Fuente: Decreto No. 660 del 03 de julio de 2020

NIVEL TECNICO: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	07	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO OPERATIVO	Técnico	10	314	07	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	13	367	07	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	Técnico	26	314	07	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	Técnico	12	314	05	Carrera Administrativa
SUBCOMANDANTE DE TRANSITO	Técnico	5	338	04	Carrera Administrativa
TECNICO AREA DE SALUD	Técnico	4	323	04	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	28	367	04	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	1	367	04	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO OPERATIVO	Técnico	15	314	04	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	04	Libre Nombramiento y Remoción
AGENTE DE TRANSITO	Técnico	74	340	03	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	8	367	03	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	Técnico	25	314	03	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	2	367	02	Carrera Administrativa
TECNICO OPERATIVO	Técnico	3	314	02	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO OPERATIVO	Técnico	2	314	02	Carrera Administrativa
TECNICO AREA DE SALUD	Técnico	1	323	01	Carrera Administrativa
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	10	367	01	Carrera Administrativa

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
TECNICO OPERATIVO	Técnico	1	314	01	Carrera Administrativa
TOTAL		243			

NIVEL ASISTENCIAL: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

DENOMINACION	NIVEL	PLAZAS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
SECRETARIO EJECUTIVO DEL ALCALDE	Asistencial	3	438	06	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	06	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	8	407	05	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	05	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR MECANICO	Asistencial	5	482	05	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	5	407	04	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	4	407	04	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR	Asistencial	1	480	04	Libre Nombramiento y Remoción
CONDUCTOR	Asistencial	11	480	04	Carrera Administrativa
SECRETARIO	Asistencial	10	440	04	Carrera Administrativa
AYUDANTE	Asistencial	1	472	04	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	18	407	03	Carrera Administrativa
AYUDANTE	Asistencial	3	472	02	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	2	407	02	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	108	407	02	Carrera Administrativa
CELADOR	Asistencial	1	477	01	Carrera Administrativa
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	1	470	01	Libre Nombramiento y Remoción
TOTAL		188			

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2020.

La anterior planta de empleos, se encuentra adoptada mediante el Decreto No. 660 de julio de 2020 y con un total de 777 empleos.

Los costos de la Planta de personal fueron incorporados en el Acuerdo Nro. 016 del 01 de diciembre de 2020 Por medio del cual se expide el presupuesto general del municipio de Itagüí para la vigencia fiscal de 2021, se determinan los ingresos y se clasifica el gasto.

6. DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LAS DEPENDENCIAS

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por dependencias a 31 de diciembre de 2020, asociado con la categoría de proceso determinado en el Sistema de Gestión de la administración municipal.

Distribución de la Planta de empleos por dependencia al 31 de diciembre de 2020

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Despacho de la Alcaldía (Proceso Estratégico)	3	13	3	6	8
Departamento Administrativo de Planeación (Proceso Estratégico)	5	0	17	10	14
Dirección de Desarrollo Económico (Proceso Misional)	2	0	1	1	1
Secretaría de Comunicaciones (Proceso Estratégico)	1	0	4	8	3
Secretaría de Educación (Proceso Estratégico)	5	0	39	15	11
Secretaría de Evaluación y Control (Proceso Evaluación)	1	0	2	0	3
Secretaría de Gobierno (Proceso Misional)	5	0	38	17	23
Secretaría de Hacienda (Proceso Apoyo)	7	0	35	20	24
Secretaría de Infraestructura (Proceso Misional)	5	0	7	5	3
Secretaría de la Familia (Proceso Misional)	4	0	6	4	7
Secretaría de Medio Ambiente (Proceso Misional)	2	0	15	7	3
Secretaría de Movilidad (Proceso Misional)	4	0	7	87	3
Secretaría de Participación Ciudadana (Proceso Misional)	4	0	8	2	7
Secretaría de Salud y Protección Social (Proceso Misional)	4	0	14	14	6
Secretaría de Seguridad (Proceso Misional)	3	0	2	1	2
Secretaría de Servicios Administrativos (Proceso Apoyo)	3	0	27	25	38
Secretaría de Vivienda y Hábitat (Proceso Misional)	2	0	7	2	2
Secretaría General (Proceso Apoyo)	2	0	4	4	17
Secretaría Jurídica (Proceso Apoyo)	1	0	20	5	6
Secretaría Privada (Proceso Apoyo)	1	0	2	0	0
TOTAL	64	13	258	233	181
TOTAL	749				

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2020

En la tabla anterior, se observa que la distribución de los empleos por proceso se encuentra en mayor porcentaje en el **Proceso Misional con 407 servidores**, seguido del de apoyo con 241, el estratégico con 85 y el de evaluación con 6.

Los empleos provistos se encuentran ocupados de la siguiente forma:

Vinculados por Género

GÉNERO	NIVEL DE EMPLEO				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
Mujeres	20	11	142	101	112
Hombre	44	2	116	132	69

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2020

Vinculados con Discapacidad

GÉNERO	CANTIDAD
Mujeres	3
Hombre	8

Fuente: Encuesta de Caracterización

Tipo de Población

GÉNERO	AFROCOLOMBIANO	INDIGENA	Otro (Mestizo)
Mujeres	4	1	0
Hombre	3	1	1

Formación Académica

Género	Básica Primaria	Secundaria	Técnico	Profesional	Modalidad Especialización	Modalidad Maestría
Mujeres	0	52	33	191	130	9
Hombre	2	75	28	110	115	4

Fuente: Encuesta de Caracterización

Retén Social

Género	Cabeza de Hogar	Embarazada	Prepensionados
Mujeres	161	5	60
Hombre	171	N/A	35

Fuente: Encuesta de Caracterización

7. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA PLANTA DE CARGOS

Al 31 de diciembre del año 2020, la administración municipal tenía una planta de empleos provista con 749 empleos, distribuidos así por nivel jerárquico:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	TOTAL DE EMPLEO PROVISTOS
DIRECTIVO	64
ASESOR	13
PROFESIONAL	258
TÉCNICO	233
ASISTENCIAL	181
TOTAL	749

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2020.

Los actos administrativos emitidos durante el año 2020 correspondientes a nombramientos fueron 144, en situación de encargo 20 y 109 reubicaciones de personal.

Las vacantes presentadas al 31 de diciembre se encuentran determinadas en los siguientes niveles jerárquicos de empleos:

NIVEL JERÁRQUICO DE EMPLEO	TOTAL DE EMPLEOS VACANTES
PROFESIONAL	11
TÉCNICO	10
ASISTENCIAL	7
TOTAL	28

Fuente: Planta de Empleos diciembre 31 de 2020

8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

Con el objetivo de identificar las necesidades de personal en las diferentes dependencias fue emitida la Circular No. 07 de enero 7 de 2021, con la cual se solicitó el diligenciamiento de la encuesta para el Plan de Recurso Humano. Los resultados arrojados evidenciaron las siguientes necesidades de personal en las diferentes dependencias así:

Resultados Encuesta Circular N° 07 de enero 7 de 2021 – Plan Estratégico de Recursos Humanos

Identificación del Área	Proyecto	Nombre del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
Subsecretaría de Participación Social	Fortalecimiento de la Participación Ciudadana	Profesional Especializado	1	Profesional	Profesional especializado en ciencias sociales, economía y afines con experiencia en participación ciudadana
Oficina Control Disciplinario Interno	N/A	Profesional Universitario	2	Profesional	Abogado
Subsecretaría de Aseguramiento y Control de la Salud	Fortalecimiento de la Gestión Para la Prestación de Servicios de Salud A la Población del Régimen Subsidiado, Así Como Fortalecimiento de la Gestión Para la Prestación de Servicios de Salud de Bajo Nivel de Complejidad A la Población No Cubierta Con Subsidios A la demanda Y Sin Capacidad de Pago, del Municipio de Itagüí.	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado

Identificación del Área	Proyecto	Nombre del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
Subsecretaria de Aseguramiento y Control de la Salud	Fortalecimiento de la Gestión Para la Prestación de Servicios de Salud A la Población del Régimen Subsidiado, Así Como Fortalecimiento de la Gestión Para la Prestación de Servicios de Salud de Bajo Nivel de Complejidad A la Población No Cubierta Con Subsidios A la demanda Y Sin Capacidad de Pago, del Municipio de Itagüí.	Profesional Universitario	1	Profesional	Administrador de sistemas
Secretaria General	Fortalecimiento de la Gestión Documental Moderna Y Accesible	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional en ciencias de información
Fondo Rotatorio de Vivienda	Administración Eficiente del Fondo Rotatorio de Vivienda de los Servidores Públicos de Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Con conocimientos en matemáticas financieras
Fondo Rotatorio de Vivienda	Administración Eficiente del Fondo Rotatorio de Vivienda de los Servidores Públicos de Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Contador público
Subsecretaria de Inclusión	Discapacidad	Profesional Universitario	1	Profesional	
Subsecretaria de Protección Social	Artículo 96 Programa 33 alimentación Con Oportunidades Sanas Y Seguras	Profesional Universitario	1	Profesional	Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias. Trabajador social
Subdirección de Proyectos y Gestión de Recursos	Fortalecimiento de la Planificación Estratégica Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Formación en proyectos
Secretaría de Educación	Administración de los Procesos de Apoyo al Servicio Educativo En El Municipio de Itagüí	Profesional Universitario	4	Profesional	Pedagogos
Secretaría de Educación	Administración de los Procesos de Apoyo al Servicio Educativo En El Municipio de Itagüí	Profesional Universitario	2	Profesional	Abogado
Secretaría de Educación	Administración de los Procesos de Apoyo al Servicio Educativo En El Municipio de Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Contador
Secretaría de Educación	Administración de los Procesos de Apoyo al Servicio Educativo En El Municipio de Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Administrador
Secretaría de Servicios Administrativos-despacho	Prestaciones Sociales	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado
Fiscalización, Control y Cobro Persuasivo	Fortalecimiento de las Finanzas del Municipio a Través de los Planes Y Programas de la Oficina de Fiscalización.	Profesional Universitario	1	Profesional	Contador
Subdirección de Ordenamiento Territorial de Planeación	Revisión Normativa Y de Obligaciones Urbanísticas de Grandes Proyectos Urbanísticos	Profesional Universitario	1	Profesional	Arquitecto
Secretaría de Evaluación y Control	Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado con experiencia en el sector público y en

Identificación del Área	Proyecto	Nombre del Empleo	Cantidad	Nivel	Perfil
					contratación
Secretaría de Evaluación y Control	Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero con experiencia en el sector público y ojalá en contratación pública
Secretaría de Evaluación y Control	Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Economista o administrador público o de empresas con experiencia en auditoría. Un ingeniero industrial.
Secretaría de Evaluación y Control	Fortalecimiento del Sistema de Control Interno Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero industrial.
Secretaría de Infraestructura	Optimización del alumbrado Público, Construcción de Bienes de Uso Público, Construcción de Infraestructura Física. Adecuación y/o Mantenimiento de Bienes de Uso Público. Adecuación y/o Mantenimiento de Infraestructura Física	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero eléctrico
Subsecretaría de Recursos Educativos	Prestaciones Sociales	Profesional Universitario	1	Profesional	Abogado con énfasis en pensiones de docentes
Secretaría de Vivienda y Hábitat	Mejoramiento de Vivienda	Profesional Universitario	1	Profesional	Psicólogo
Secretaría de Vivienda y Hábitat	Mejoramiento de Vivienda	Profesional Universitario	1	Profesional	Trabajadora social
Secretaría de Vivienda y Hábitat	Mejoramiento de Vivienda	Profesional Universitario	1	Profesional	Profesional social
Secretaría de Gobierno	Fortalecimiento para la Atención de Emergencias y desastres en el Municipio de Itagüí	Profesional Universitario	1	Profesional	Ingeniero civil
Oficina de Talento Humano	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo	Profesional Universitario	2	Profesional	Con conocimiento específico en el área de seguridad y salud en el trabajo con licencia
Dirección Administrativa de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	I2d	Profesional Universitario	3	Profesional	Profesional técnicos en tics
Dirección Administrativa Autoridad Especial de Policía, Integridad Urbanística	Procesos Sancionatorios por Comportamientos Contrarios a la Integridad Urbanística	Profesional Universitario	4	Profesional	Abogado
Secretaría de Movilidad	Fortalecimiento de la Educación y Seguridad Vial	Agente de Tránsito	21	Técnico	Técnico en seguridad vial y transporte
Secretaría Jurídica	Fortalecimiento Institucional Para la Implementación de Una Política de Legalidad y Oportunidad En la Gestión Administrativa	Técnico Administrativo	2	Técnico	

Fuente: Encuesta Plan Estratégico de Recursos Humanos, enero de 2021

Las necesidades de personal identificadas se encuentran determinadas en empleos del Nivel Profesional con requerimiento de un (1) Profesional Especializado y cuarenta (40) Profesionales Universitarios.

Asimismo, se detectaron necesidades de personal en el Nivel Técnico en la denominación de Agente de Tránsito con un requerimiento de 21 empleos y en la denominación de Técnico Administrativo se solicitan dos (2) cargos.

Lo anterior, denota la necesidad de sesenta y cuatro empleos (64), para lo cual la Secretaría de Servicios Administrativos deberá definir acciones que le permitan optimizar el recurso humano en el marco de las políticas de austeridad en el gasto de la administración municipal de Itagüí.

Con ocasión de la expedición del Decreto 538 del 12 de abril de 2020 *“Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, entre otros expedidos por el gobierno nacional, departamental y municipal con los cuales se han adoptado medidas para contener la propagación de la pandemia y que aún después de ocho (8) meses permanece, ha generado efectos en la administración municipal en diversos aspectos, en especial sus finanzas.

Además, la administración atendiendo las recomendaciones médicas de la administradora de riesgos laborales, directivas presidenciales, Ministerio de Trabajo y determinaciones del gobierno, organizó el recurso humano para la prestación de los servicios en la modalidad de trabajo en casa, mixto y flexible, promoviendo el cuidado de los servidores.

9. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad, se define para la vigencia de 2021, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.

- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.
- Racionalización de la planta de personal.

10. PROVISIÓN DE VACANTES EN EMPLEOS DE CARRERA

La información de la planta de empleos generada por las diferentes causales de retiro o situaciones administrativas de los servidores, es actualizada de acuerdo a los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional de Servicios Civil -CNSC- a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO- afín que se incorporen en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

En consecuencia, la Administración Municipal procederá, a proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal en vacancia definitiva, considerando previamente las siguientes directrices:

- **El encargo**

Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán suministrándose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo aplicando el procedimiento definido por la administración.

- **Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera**

Cuando se opte por proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión en el procedimiento para encargos de carrera administrativa.

- **Racionalización de la Planta**

Realizar reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades de los servicios en los procesos estratégicos, misional, de apoyo y evaluación.

11. PROVISIÓN DE LA PLANTA DE EMPLEOS 2021

Al finalizar el año, diciembre 31 de 2020, la planta de empleos de carrera administrativa provistos presentó un indicador del 96%, por cuanto se presentaron veinte (20) empleos vacantes de un total de 777 empleos de la planta aprobados formalmente.

Sobre la base de lo anterior, en el año 2021 se tomarán las siguientes acciones para proveer los 20 empleos vacantes de carrera administrativa.

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

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y el impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se realizará seguimiento a través del registro y actualización en la planta de personal de las novedades presentadas y su evaluación quedará consignada en un informe de seguimiento anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

- 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 2021: 100%.
- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2020)
- Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2020)

Finalmente, la administración municipal de Itagüí atenderá la provisión de los empleos en vacancia definitiva considerando previamente los recursos financieros.

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”.*
- 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 3 - diciembre 2019
- Documento Tipo Parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I - septiembre 2020.
- Acuerdo No. 08 de junio de 2020 denominado Plan de Desarrollo Municipal Itagüí *“CIUDAD DE OPORTUNIDADES 2020-2023”*
- Decreto No. 660 de 2020. *“Por medio del cual se modifica el contenido del Decreto de planta de cargos de la administración municipal de Itagüí No. 353 del 02 de marzo de 2020”.*