



**PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES
ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA**

**SUBSECRETARÍA ADMINSTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
SECRETARÍA GENERAL**

Dra. ELIANA PAOLA CARRERO HERNÁNDEZ

Ing. LIRIS ANGÉLICA PEÑA GARNICA

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2021

Versión 1.0



INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión De Recursos Humanos y Vacantes, es un instrumento de medición que nos permite administrar y actualizar la información sobre los cargos de carrera administrativa vacantes de las entidades públicas y que al ser articulado dentro del modelo de planeación y gestión (MIPG), nos permite establecer la disponibilidad de del personal con el cual deba contar la entidad en aras de dar cumplimiento a cabalidad de la misión y objetivos organizacionales y con el ánimo de garantizar el mejoramiento continuo de los procesos y la optimización de los recursos disponibles

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta las directrices expuestas por el Departamento Administrativo De La Función Pública (DAFP) y la ley 909 de 2004, a continuación, se presenta el **Plan Anual de Previsión del Talento Humano y Vacantes de la Alcaldía de Cúcuta para la vigencia 2021**



OBJETIVOS

GENERAL

Identificar y exponer la cantidad y distribución de los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal, así mismo las necesidades de personal y las estrategias que la alcaldía de San José de Cúcuta plantea realizar para su provisión de manera que se garantice la calidad del servicio.

ESPECÍFICOS

- Proyectar las insuficiencias del Talento Humano
- Fijar la estrategia de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

MARCO NORMATIVO

- **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”.
- **Decreto 051 de 2017** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.
- **Decreto 648 de 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.
- **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”.
- **Instructivo FURAG para las preguntas del Plan Anual de Vacantes** (Marzo 18 de 2019)



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

MARCO NORMATIVO

1. ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL
2. ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL
 - 2.1 Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad
 - 2.2 Rotación de personal
 - 2.3 Movilidad de personal
 - 2.4 Vacantes temporales y definitivas
 - 2.5 Composición de la planta por rangos de edad y género
 - 2.6 Programación de medidas de cobertura

PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSO HUMANO Y VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal aprobada para la Alcaldía de San José de Cúcuta a enero de 2021 está conformada por un total de 531 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

N° De Empleos	TIPO DE EMPLEO	NIVEL	N° DE CARGOS AUTORIZADOS
96	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	53
		ASESOR	29
		PROFESIONAL	11
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	3
432	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECTIVO	0
		ASESOR	3
		PROFESIONAL	124
		TÉCNICO	66
		ASISTENCIAL	239
1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0
1	TRABAJADOR OFICIAL	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TECNICO	0
		ASISTENCIAL	1
1	ELECCIÓN POPULAR	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0

Tabla 1. Empleos catalogados según su Naturaleza nivel jerárquico.

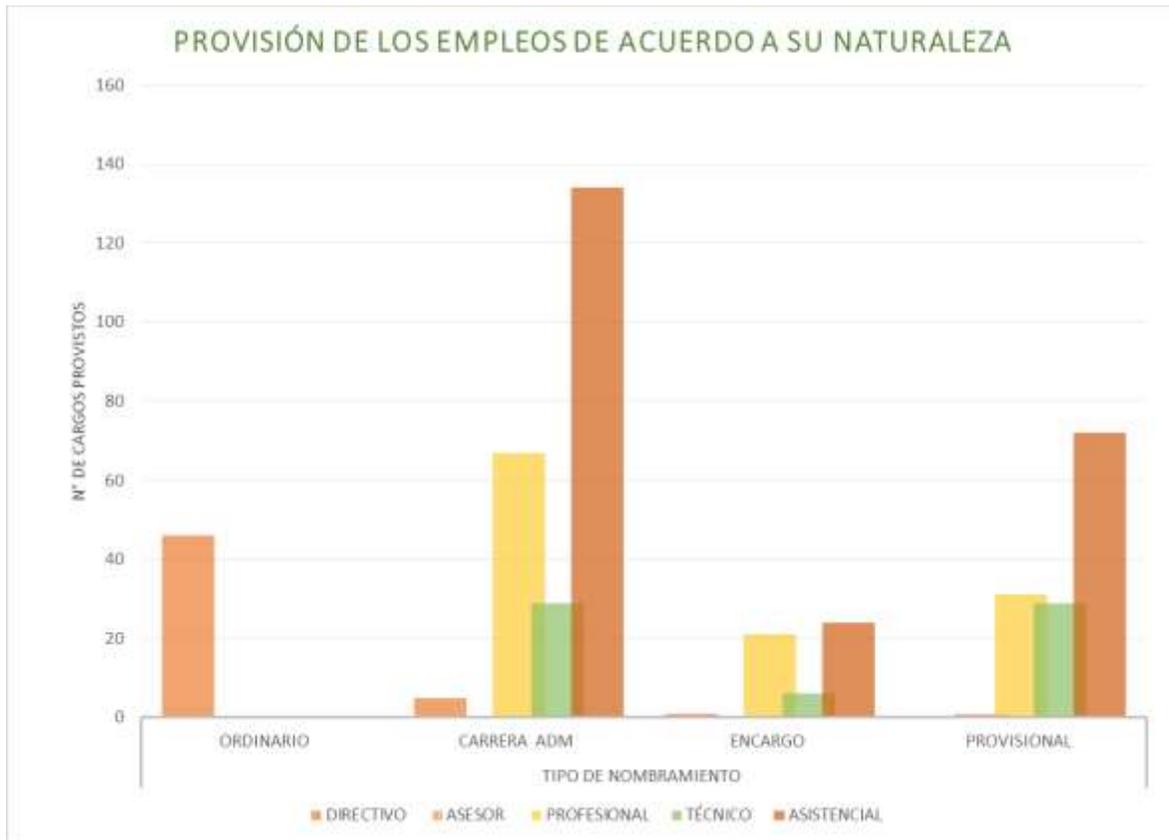


Gráfico 1. Clasificación de los Empleos

2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A la fecha la Alcaldía de San José de Cúcuta cuenta con 511 empleos provistos de los 531 autorizados, es decir un 96.2% de ocupación de su planta creada y aprobada.

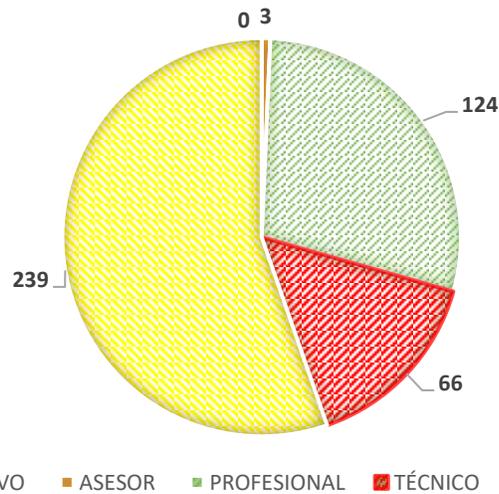
N° De Empleos	TIPO DE EMPLEO	NIVEL	N° DE CARGOS AUTORIZADOS	TIPO DE NOMBRAMIENTO				SIN PROVEER
				ORDINARIO	CARRERA ADM	ENCARGO	PROVISIONAL	
96	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO	53	46	5	1	0	1
		ASESOR	29	28	0	0	0	1
		PROFESIONAL	11	11	0	0	0	0
		TÉCNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	3	2	0	1	0	0
432	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECTIVO	0	0	0	0	0	0
		ASESOR	3	0	0	0	1	2
		PROFESIONAL	124	0	67	21	31	5
		TÉCNICO	66	0	29	6	29	2
		ASISTENCIAL	239	0	134	24	72	9
1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO	1	1	0	0	0	0
		ASESOR	0	0	0	0	0	0
		PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0
1	TRABAJADOR OFICIAL	DIRECTIVO	0	0	0	0	0	0
		ASESOR	0	0	0	0	0	0
		PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0
		TECNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	1	1	0	0	0	0
1	ELECCIÓN POPULAR	DIRECTIVO	1	1	0	0	0	0
		ASESOR	0	0	0	0	0	0
		PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0
		TÉCNICO	0	0	0	0	0	0
		ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0



Los empleos de carrera administrativa a la fecha tienen una ocupación del 95.8% y se discriminan de acuerdo con el tipo de vinculación de los funcionarios que los ocupan de la siguiente manera: un 55,5% de los cargos han sido provistos por funcionarios en carrera administrativa en propiedad, un 31,2% por funcionarios vinculados por nombramiento en provisionalidad y un 12,3% por funcionarios de carrera encargados



EMPLEOS DE CARRERA ADM. POR NIVEL JERÁRQUICO



Los Niveles jerárquicos más representativos en los empleos de carrera son: el nivel asistencial con una influencia del 55,3%, el profesional con una influencia del 28,7% y el técnico con una influencia del 15,2%.

2.1 VACANTES DEFINITIVAS

A la fecha en la Alcaldía de San José de Cúcuta se identifican 202 cargos en vacancia definitiva de los cuales se encuentran 18 de ellos sin proveer, de los cuales 89 fueron reportados en noviembre de 2019 y se encuentran a la espera de nueva convocatoria.

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA							
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2020		Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2020 por:				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2020	
		Encargo		Provisional			
Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0
Asesor	3	Asesor	0	Asesor	1	Asesor	2
Profesional	57	Profesional	21	Profesional	31	Profesional	5
Técnico	37	Técnico	6	Técnico	29	Técnico	2
Asistencial	105	Asistencial	24	Asistencial	72	Asistencial	9
Total	202	Total	51	Total	133	Total	18



El nivel jerárquico con mayor influencia dentro de los cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva son el nivel asistencial con una participación del 51,9% de los cargos y el nivel profesional con un 28,21% de los cargos.



Las vacancias definitivas han sido principalmente cubiertas, en un 25,1% mediante encargos y en un 74,9% mediante nombramientos provisionales

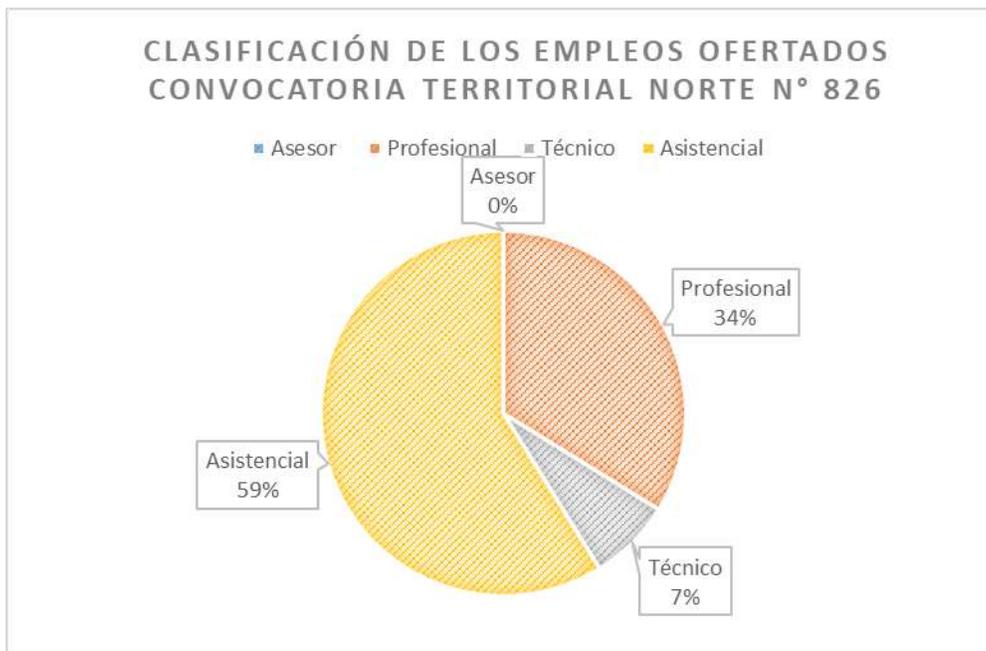
Durante 2020 se presentaron 3 casos de supresión de cargos debido al ingreso a la nómina de pensionados de 2 funcionarios y el fallecimiento de 1 funcionario los anteriores pertenecientes al sistema general de participación.



Teniendo en cuenta lo anterior en total existen 18 vacancias definitivas sin proveer las cuales se encuentran distribuidas por niveles de la siguiente manera: 2 vacantes en el nivel asesor, 5 en el nivel profesional, 2 en el nivel técnico y 2 en el nivel asistencial.

3 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

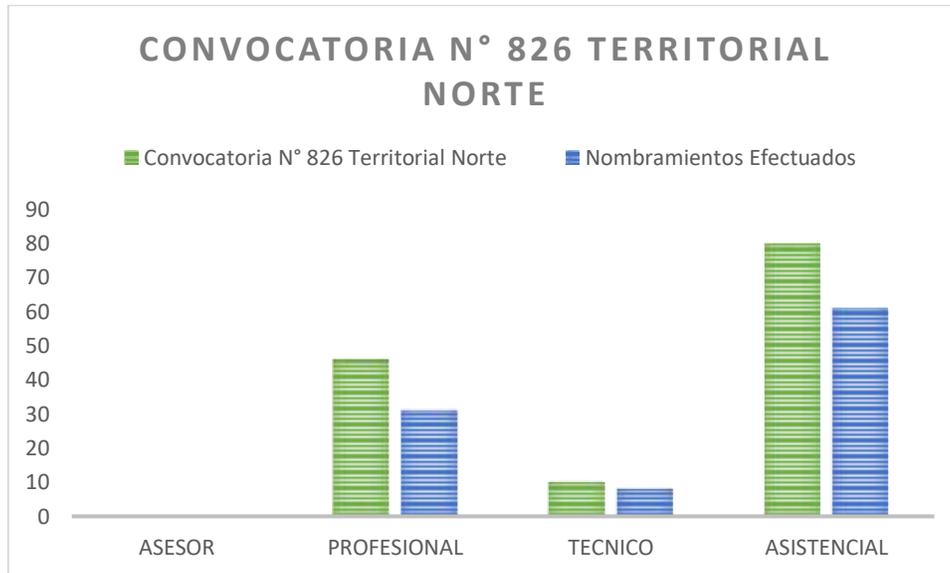
En el numeral anterior se identificaron a 31 de diciembre de 2020 un total de 202 vacancias definitivas. Durante 2020 se recibieron listas de elegibles de los 136 cargos mediante concurso por La Comisión Nacional Del Servicio Civil a través del *Proceso de Selección No 826 de 2018 Convocatoria Territorial Norte*, el cual a la fecha se han realizado el nombramiento en periodo de prueba de 100 funcionarios de acuerdo a la verificación de las listas de elegibles expedidas por la comisión nacional del servicio civil, las 36 listas pendientes han quedado prorrogadas para el primer trimestre de 2021



De los empleos ofertados mediante Proceso de Selección N° 826 se han efectuado 100 nombramientos en periodo de prueba dando cumplimiento a las listas de elegibles emitidas por la CNSC discriminados de la siguiente manera:



	Convocatoria N° 826 Territorial Norte	Nombramientos Efectuados
ASESOR	0	0
PROFESIONAL	46	31
TECNICO	10	8
ASISTENCIAL	80	61



Quedando pendientes para el primer trimestre de 2021 dar cumplimiento de 36 listas de elegibles de la convocatoria Territorial Norte.

En el mes de noviembre de 2019, se realizó un nuevo reporte de 89 empleos nuevos, los cuales por necesidad del servicio se encuentran provistos mediante encargo y provisionalidad, a la espera de que se abra una nueva convocatoria que permita ofertarlos y proveerlos en forma definitiva, garantizando la prevalencia del mérito. Los 89 cargos reportados están discriminados de la siguiente manera:

NIVEL	N° EMPLEOS
Asesor	3
Profesional	40
Técnico	20
Asistencial	26



En el segundo reporte realizado se destaca el nivel profesional con un 45% que equivale a 40 de los 89 cargos en vacancia definitiva ofertados y en segundo lugar el nivel asistencial con un 29% que equivale a 26 empleos.

Adicionalmente mediante circular 019 de diciembre de 2020 la CNSC establece que se deben actualizar y reportar las vacantes definitivas disponibles en la entidad en el nuevo aplicativo SIMO/ módulo OPEC antes del 28 de febrero de 2021.



4 SEGUIMIENTO

Finalmente, y con el objeto de controlar los resultados y la efectividad del Plan de Previsión y Vacantes, se utilizarán los siguientes indicadores:

- **Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)** = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).
- **Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%)** = (Número de vacantes a 1º de enero de 2020 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2020)
- **Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)** = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC mediante proceso de convocatoria)