



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



PLAN DE PROVISIÓN VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta
Subsecretaría de Administración de Talento
Humano

2023

Versión: 02 de Enero de 2023



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETO Y ALCANCE	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
4. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS	9
5. PLAN DE PROVISIÓN Y VACANTES DE TALENTO HUMANO	11
5.1 FORMA DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	11
5.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	12
5.3 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	13
6. VACANTES DEFINITIVAS	17
7. MEDIDAS DE COBERTURA	19
8. PREVISIÓN DE LOS RECURSOS	21
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional que permite articular los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales, siendo fundamental para la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta, la organización y planeación de procesos interno y externo, focalizando sus acciones en el talento humano, promoviendo el bienestar de los funcionarios, así como la garantía de sus derechos y el acceso a los beneficios a que tienen lugar por ser servidores públicos, primando la meritocracia y la búsqueda de la calidad en todos los aspectos.

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos, hacen parte Integral del Plan Estratégico de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta. Este documento le permite realizar la planeación anual de los empleos que conforman la planta de Personal de la entidad, de tal forma que se garantice la adecuada prestación de los servicios a cargo de la entidad, el cumplimiento de la misión, el logro de los objetivos y metas institucionales.

Es así como el presente plan se articula con a planeación estratégica de la entidad, especialmente con:

Principios:

- ✓ La equidad para implementar justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, respetando las características particulares y diferenciales que componen una sociedad.
- ✓ Reconocimiento de la vida humana y de los seres sintientes a partir de la diversidad cultural y social del territorio, sus saberes y tradiciones, pero también entendiendo que este es un proceso interno de todos como sociedad en el que, a través del reconocimiento mutuo, se pueda construir un proyecto común de desarrollo con justicia social.

Compromisos Irrenunciables:

- ✓ Meritocracia, apertura total y transparencia en la contratación pública

El presente plan, se fundamenta en la siguiente normatividad: Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 815 de 2018, Ley 1960 de 2019 y Decreto 1083 de 2015.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



1. OBJETO Y ALCANCE

OBJETO

El Plan anual de empleos vacantes y el de previsión de recursos de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta, tienen como objeto, establecer los lineamientos para la planeación anual de la provisión de empleos, conforme a la dinámica de la Planta Central, para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.

ALCANCE

El presente plan inicia con el análisis de la planta central, el estado de provisión con corte a 31 de diciembre del 2022 continúa con el análisis y proyección de recursos para la vigencia 2023 y concluye con las acciones a desarrollar a corto plazo para el logro de los propósitos aquí dispuestos.

El Plan anual de vacantes, como el de previsión de recursos, hacen parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano, su vigencia es de un (1) año a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.





2. MARCO NORMATIVO

✓ Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe "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" y

El numera 1 del artículo 17, Planes y plantas de empleos. Que establece "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 (...)"

✓ Decreto 1227 de 2005

Artículo 110 "Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"

✓ Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

✓ Decreto 648 de 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

✓ Decreto 815 de 2018

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



✓ **Ley 1960 de 2019 / Decreto 1083 de 2015**

Finalmente, se reitera que, de conformidad con las disposiciones del artículo 2° de la Ley 1960 de 2019 y del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, “los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la (...) [CNSC], deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo (...) OPEC (...), con la periodicidad y los lineamientos que ésta establezca”.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

EMPLEO PÚBLICO: Según lo establecido en el artículo 2° del Decreto 770 de 2005, se define el empleo público como *“el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se 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”*

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

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.

NIVEL ASESOR: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional, hay que tener en cuenta que la CNSC no pertenece a ningún órgano del poder público, pero se asemeja a las entidades pertenecientes a dicho sector.

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 pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales,

NIVEL TÉCNICO: 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.

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

NOMBRAMIENTO: Consiste en la designación directa, por parte de la autoridad administrativa, de la persona que actuará como funcionario o empleado en el ejercicio de un cargo. Constituye el procedimiento general o común de ingreso a la función o al empleo público.



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA: Vacante laboral que está orientada a garantizar el ingreso de personas idóneas a la Administración Pública para ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para todos para el acceso y ascenso al servicio público. La ley dispone que el ingreso y la permanencia en los empleos de Carrera Administrativa se haga exclusivamente con base en el mérito, esto es, en las diferentes cualidades y capacidades que posee una persona en algún área específica, sin discriminación alguna.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate.

VACANCIA DEFINITIVA: Un empleo se considera vacante cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleos de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos de carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo) o temporal (empleos temporales).

VACANCIA TEMPORAL: Un empleo se considera vacante cuando teniendo un titular nombrado mediante nombramiento ordinario, este se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo.



4. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

Los Empleos Públicos pueden ser provistos de manera definitiva por medio de concurso de mérito o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de la provisión varían dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Conforme a lo descrito en artículo 2.2.5.2.1 del decreto 1083 de 2015 se considera que un empleo está en vacante definitivamente por las siguientes causales:

- ✓ 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.

4.1 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- ✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.



- ✓ Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

4.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

4.3 ENCARGO

Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo. (Decreto 648 de 2017- Artículo 2.2.5.4.7)

4.4 ASCENSO

El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes. (Decreto 648 de 2017- Artículo 2.2.5.4.8).



5. PLAN DE PROVISIÓN Y VACANTES DE TALENTO HUMANO

Con el fin de realizar la formulación tanto del Plan de provisión de vacantes como del de previsión de recursos de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta, para la vigencia 2023 se contempló lo indicado en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, de la siguiente manera:

1. Análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.
2. Revisión de las formas para proveer las vacantes de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Gestionar la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

Para el seguimiento, la Subsecretaría de Administración de Talento Humano llevará el control permanente de los empleos, de la previsión de sus recursos y realizará el seguimiento, control y registro en los instrumentos establecidos para este fin por las entidades del orden nacional como la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a través del SIMO.

Con el fin de llevar a cabo satisfactoriamente lo anterior, el proceso de talento humano deberá contar con una base de datos que permita evidenciar el estado de provisión de los cargos.

5.1 FORMA DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se realizará de la siguiente manera en la vigencia 2023:

5.1.1. Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

- Vacantes temporales

Estos empleos podrán proveerse temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo, o por tres (3) meses, previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de estos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.



- Vacantes Definitivas

La Entidad proveerá estos empleos teniendo en cuenta la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015.

5.1.2. Provisión empleos carrera administrativa

✓ Provisión transitoria de vacantes de empleos de Carrera Administrativa:

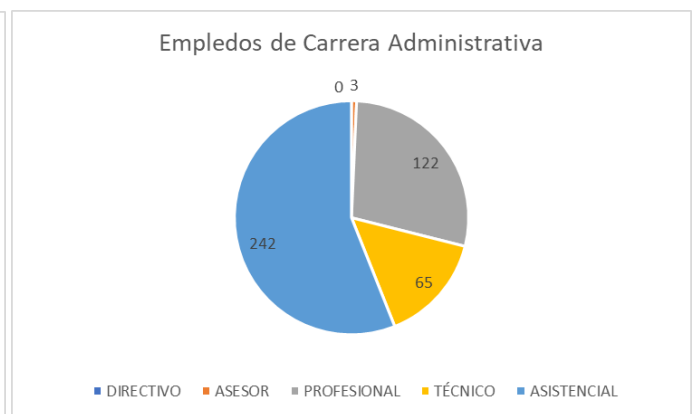
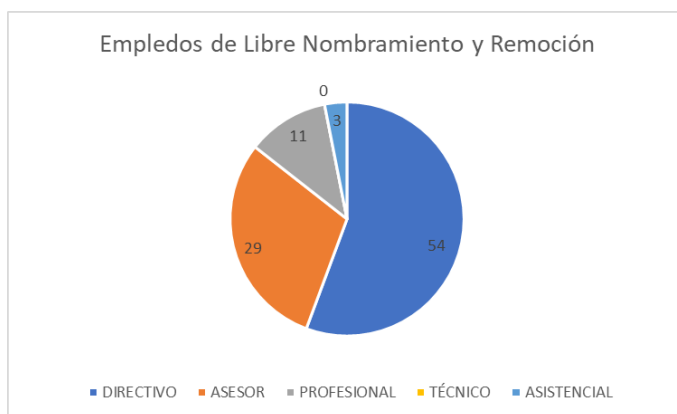
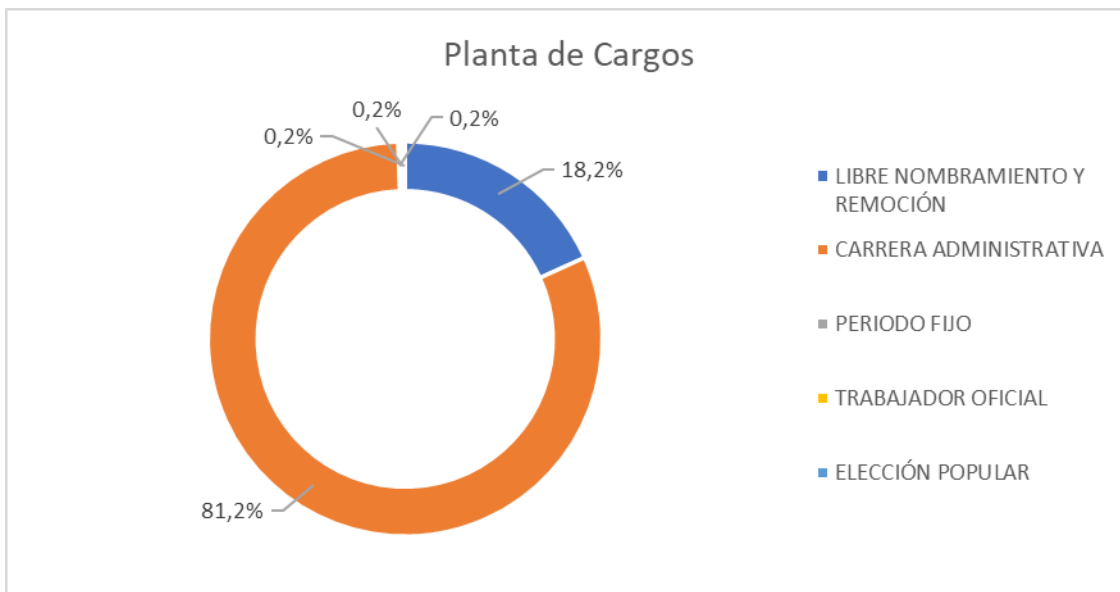
Se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y la Resolución 066 de 12 de mayo 2021.

5.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La planta de personal aprobada para la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta a corte del mes de enero de 2023 está conformada por un total de 532 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

TIPO DE EMPLEOS	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	97	DIRECTIVO	54
		ASESOR	29
		PROFESIONAL	11
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	432	DIRECTIVO	0
		ASESOR	3
		PROFESIONAL	122
		TÉCNICO	65
		ASISTENCIAL	242
PERIODO FIJO	1	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
TRABAJADOR OFICIAL	1	ASISTENCIAL	1
		DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0

TIPO DE EMPLEOS	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
ELECCIÓN POPULAR	1	TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0
		DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0

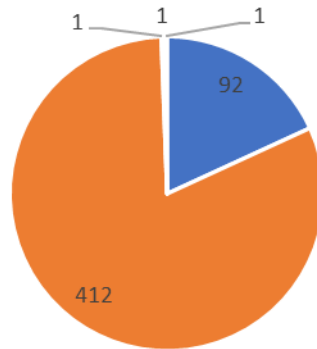


5.3 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 507 empleos provistos, de la totalidad autorizada (532), lo cual corresponde a un 95.3% de ocupación de la planta creada y aprobada, tal y como se muestra a continuación:



Total de Empleos Ocupados Actualmente



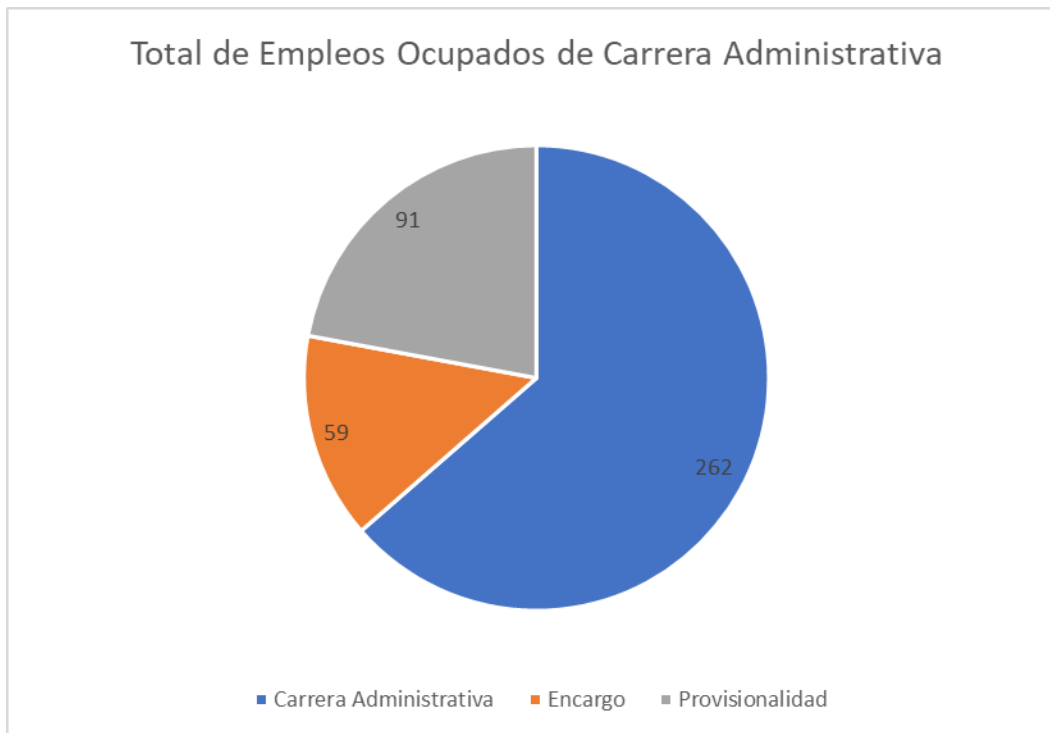
- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
- CARRERA ADMINISTRATIVA
- PERIODO FIJO
- TRABAJADOR OFICIAL
- ELECCIÓN POPULAR

Tipo de Empleo	No. de Empleos	Nivel	No. de cargos autorizados	Tipo de Nombramiento				Cargos Sin Proveer
				Ordinario	Carrera Administrativa	Encargo	Provisionalidad	
Libre Nominación y Remoción	97	Directivo	54	44	5	2	0	3
		Asesor	29	28				1
		Profesional	11	10				1
		Técnico						
		Asistencial	3	2	1			
Carrera Administrativa	432	Directivo						
		Asesor	3				1	2
		Profesional	122		67	26	25	4
		Técnico	65		24	11	26	4
		Asistencial	242		171	22	39	10
Periodo Fijo	1	Directivo	1	1				
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
		Asistencial						
Trabajador Oficial	1	Directivo						
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
		Asistencial	1	1				
Elección Popular	1	Directivo	1	1				
		Asesor						
		Profesional						
		Técnico						
		Asistencial						



Los empleos de carrera administrativa a la fecha tienen una ocupación del 81,6 %, seguido por un 17,8% de empleados de libre nombramiento y remoción y el restante de los empleados de periodo fijo, elección popular y trabajador oficial respectivamente.

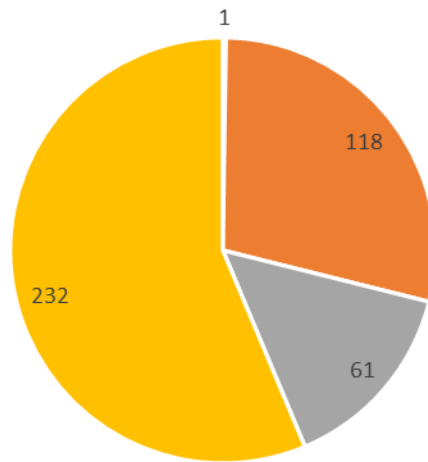
Del total de empleos de Carrera Administrativa el 64% de los cargos han sido provistos por funcionarios en carrera administrativa en propiedad, un 22% por funcionarios vinculados por nombramiento en provisionalidad y un 14% por funcionarios de carrera encargados.



Los Niveles jerárquicos más representativos en los empleos de Carrera Administrativa son: el nivel asistencial con un 57%, el profesional con un 28% y el nivel técnico con un 15%.



Total de Empleos Ocupados de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico



■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial





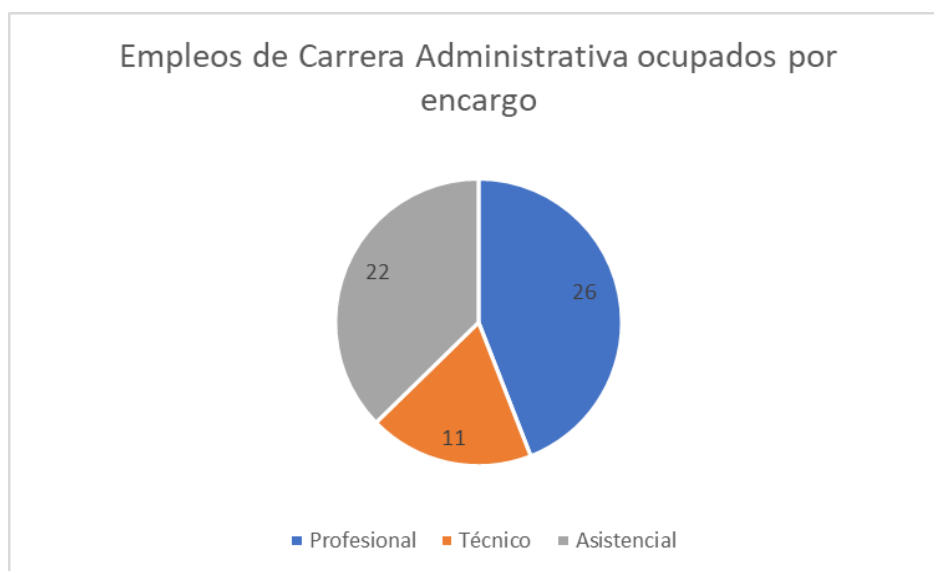
6. VACANTES DEFINITIVAS

A la fecha en la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se identifican 170 cargos en vacancia definitiva de los cuales se encuentran 20 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 2022		Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2022 por:				Empleos de carrera administrativa sin proveer a 31 de diciembre de 2022	
		Encargo		Provisional			
Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0
Asesor	3	Asesor	0	Asesor	1	Asesor	2
Profesional	55	Profesional	26	Profesional	25	Profesional	4
Técnico	41	Técnico	11	Técnico	26	Técnico	4
Asistencial	71	Asistencial	22	Asistencial	39	Asistencial	10
Total	170	Total	59	Total	91	Total	20

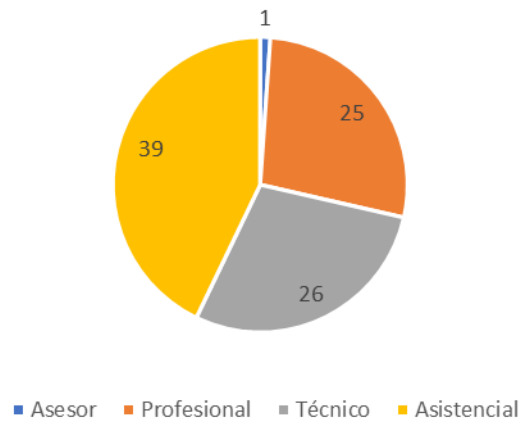
El nivel jerárquico con mayor influencia dentro de los cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva son los de nivel asistencial con una participación del 50% de los empleos.

Las vacancias definitivas han sido principalmente cubiertas, en un 35% mediante encargos y en un 54% mediante nombramientos provisionales.



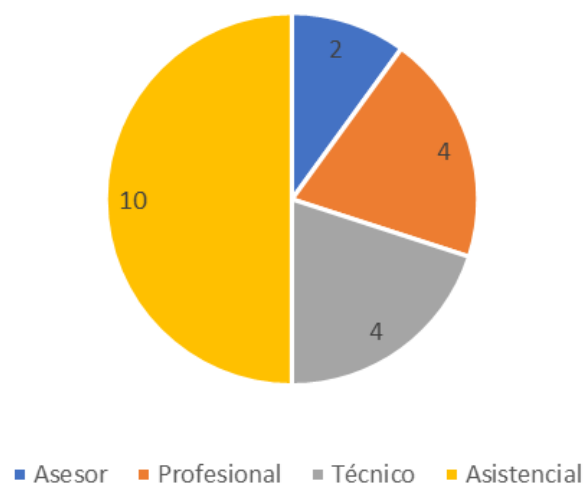


Empleos de Carrera Administrativa ocupados por provisionalidad



Conforme al análisis anterior, actualmente existe un total 20 vacancias definitivas sin proveer las cuales se encuentran distribuidas por niveles de la siguiente manera: 2 vacantes en el nivel asesor, 4 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 10 en el nivel asistencial.

Número de empleos en vacancia definitiva



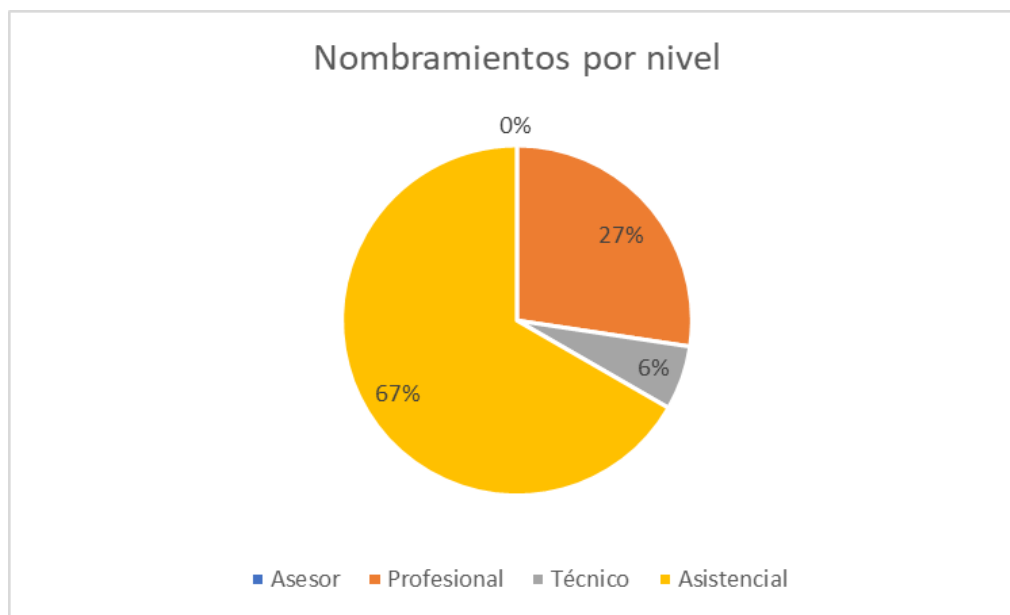


7. MEDIDAS DE COBERTURA

Durante 2020 se recibieron listas de elegibles de los 136 cargos mediante concurso por la Comisión Nacional Del Servicio Civil (CNSC) 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 del total de los funcionarios de acuerdo con la verificación de las listas de elegibles expedidas por la comisión nacional del servicio civil, así mismo en el año 2022, se realizó el nombramiento de 32 elegibles que fueron adicionados a las listas del proceso de selección en mención.

De los empleos ofertados en la lista de elegibles emitidas por la CNSC, se ha realizado el nombramiento de 168 empleos discriminados de la siguiente manera:

Convocatoria No. 826 Territorio Norte		Nombramientos
Asesor	0	0
Profesional	46	46
Técnico	10	10
Asistencial	80	112



Para la vigencia 2021, se realizó reporte de 10 vacantes definitivas, 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



**ALCALDÍA
DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA**



la prevalencia del mérito. Los 10 cargos reportados están discriminados de la siguiente manera:

No. de Empleos	
Asesor	0
Profesional	3
Técnico	1
Asistencial	6



8. PREVISIÓN DE RECURSOS

La Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta ha realizado la previsión de recursos necesarios para la gestión del Talento Humano para la vigencia 2023, de tal manera que se apalanque la gestión integral del personal y garantizar la ejecución de las estrategias definidas en cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, aspectos que se desarrollan a continuación:

PROYECCIÓN PRESUPUESTAL PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de garantizar las condiciones adecuadas de la provisión de su recurso humano, se realiza una proyección presupuestal para cada vigencia, por tanto, la del año 2023 se relaciona en el Acuerdo No. 25 del 14 de diciembre de 2022, "ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PRESUPUESTO GENERAL DE RENTAS, RECURSOS DE CAPITAL Y GASTOS DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1 DE ENERO Y 31 DE DICIEMBRE DE 2023", siendo los siguientes los recursos apropiados.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA NÓMINA DEL PERSONAL

Teniendo en cuenta el estado de vacantes y la provisión de los empleos que conforman la planta de personal de la Unidad, en el Acuerdo No. 25 del 14 de diciembre de 2022, "ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PRESUPUESTO GENERAL DE RENTAS, RECURSOS DE CAPITAL Y GASTOS DEL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1 DE ENERO Y 31 DE DICIEMBRE DE 2023"., se registra el costo proyectado para el 100% de la planta de personal para la vigencia 2023.





9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. El seguimiento al plan de provisión de recursos se realizará a través del proceso de Talento Humano, mediante el monitoreo permanente de las vacantes presentadas, asegurando las acciones que permitan su provisión oportuna. Por su parte, la evaluación se realizará a través del siguiente indicador, con información al corte del 31 de diciembre de 2023:

$$\text{Provisión de la Planta de Personal (\%)} = \frac{\text{Número de empleos provistos}}{\text{Número de empleos de la planta}}$$

2. En cuanto al plan de previsión de recursos, el seguimiento se realizará a través del monitoreo de la ejecución de los recursos asignados para la gestión del Talento Humano.

ELABORÓ	AÑO	VERSIÓN
CLAUDIA SANABRIA ESTUPIÑÁN DIANA CAROLINA MARTINEZ RUIZ	2023	2.0
REVISÓ ELIANA PAOLA CARRERO HERNÁNDEZ SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		