

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 1 de 15

# Plan de provisión vacantes y previsión de recursos 2024

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

**2024**

Versión: 01 de Enero de 2024

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 2 de 15

## INTRODUCCIÓN

La provisión de recursos de talento humano, se entiende como todos aquellos componentes que se requieren para asegurar una puesta en marcha institucional desde el enfoque humano, de esta manera dicha provisión deberá tener presente la disponibilidad de la planta de personal, sus vacantes, recursos financieros, e incluso capital intelectual que se requiera, la presente administración tiene la firme convicción que asegurar los recursos necesarios es indispensable, para asegurar la ejecución de nuestro Plan de desarrollo Institucional, como también nuestro planes, programas y proyectos institucionales.

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.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 3 de 15

## 1. OBJETO Y ALCANCE

### OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la planeación anual de la provisión de empleos y de recursos de la Alcaldía, conforme a los lineamientos municipales, normatividad nacional y el contexto actual en el cual se encuentra nuestro talento humano.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar el contexto actual de las vacantes de la planta de personal y proyectar el plan anual de trabajo.

Establecer los recursos necesarios para asegurar que el talento humano de la Alcaldía logre ser un pilar para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Alcaldía.

### ALCANCE

El presenta plan inicia con el análisis de la planta central, el estado de provisión con corte a 24 de enero del 2024 continúa con el análisis y proyección de recursos para la vigencia 2024 y concluye con las acciones a desarrollar a corto plazo para el logro de los propósitos aquí dispuestos.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 4 de 15

## 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 numeral 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"

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

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 5 de 15

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”.

### **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.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 6 de 15

**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.

**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.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 7 de 15

#### **4. GENERALIDADES DEL PRESENTE PLAN**

La información mencionada en el presente plan, contempla los datos estadísticos de talento humano a corte de 24 de enero del 2024, en tanto que los datos de vacancias, encargos y situaciones administrativas pueden variar según la misma dinámica de las vinculaciones, retiros, encargos entre otras, en tal sentido es importante advertir que el presente plan podrá tener actualizaciones, de manera que quien lo consulte pueda contar con información que refleje el contexto actual de la Alcaldía en materia de previsión de recursos y vacantes.

#### **5. 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.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 8 de 15

## **5.1 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.

## **5.2 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.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 9 de 15

### **5.3 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)

### **5.4 Ascenso**

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

## **6. 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 provisión de recursos de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta, para la vigencia 2024 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 provisión 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 (CNCS), 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.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 10 de 15

## 6.1 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 2024:

### 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.

### 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.

## 6.2 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 2024 está conformada por un total de 537 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	97	DIRECTIVO	54
		ASESOR	29
		PROFESIONAL	11

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 11 de 15

	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	432	DIRECTIVO	0
		ASESOR	3
		PROFESIONAL	127
		TÉCNICO	65
		ASISTENCIAL	242
PERIODO FIJO	1	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	1
TRABAJADOR OFICIAL	1	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0
ELECCIÓN POPULAR	1	DIRECTIVO	1
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	0

En el anterior cuadro se tienen en cuenta cinco cargos del nivel profesional de la Resolución 060 del 02 de enero del 2024 “Por medio de la cual se modifica la planta de personal y se hace una adición al manual de funciones y competencias laborales del nivel central de la Alcaldía de San José de Cúcuta”, donde se crean cinco (5) cargos del nivel profesional, denominados Comisario de Familia.

### **6.3 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL**

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 511 empleos provistos, de la totalidad autorizada (537) con, lo cual corresponde a un 96% de ocupación de la planta creada y aprobada, tal y como se muestra a continuación en la relación de vacantes:

Vacantes				
Niveles	Carrera Administrativa		Libre Nombramiento y Remisión	En Supresión del Cargo
	Definitiva	Temporal		
Directivo	0	0	0	0
Asesor	1	0	0	0
Profesional	32	0	1	1
Técnico	23	1	0	2
Asistencial	46	6	0	3
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

Los cargos clasificados como vacancias definitivas actualmente están provistos por en empleos de provisionalidad, sienten un total de 101

Los cargos clasificados en vacancia temporal actualmente están provistos por encargo.

Los cargos en supresión son aquellos financiados con recursos SGP, donde una vez desvinculado el titular del mismo, el cargo entra en supresión.

El balance de los cargos provistos es el siguiente:

Situación Administrativa	Cantidad
Carrera administrativa	413
Elección popular	1
Libre nombramiento y remoción	95
Periodo fijo art.8 ley 1474 de 2011	1
Trabajador oficial	1
<b>Total general</b>	<b>511</b>

Actualmente del total de la planta de personal se tienen 64 vinculaciones en encargo.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 13 de 15

Los empleos de carrera administrativa a la fecha tienen una ocupación del 79 %, seguido por un 17% 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 77% de los cargos han sido provistos por funcionarios en carrera administrativa en propiedad, un 22% por funcionarios vinculados por nombramiento en provisionalidad y un 15% por funcionarios de carrera encargados.

## 7. VACANTES DEFINITIVAS

A la fecha en la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se identifican 102 cargos en vacancia definitiva de los cuales se encuentran 5 de ellos sin proveer, de los cuales todos fueron reportados a enero del 2024 y se encuentran a la espera de nueva convocatoria.

Sin embargo, se debe seguir el proceso de confirmación reporte OPEC en la plataforma de la CNSC para que esta entidad inicie el proceso convocaría.

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA						
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a enero de 2024		Empleos de carrera administrativa, por <del>n</del> en vacancia definitiva a enero de 2024				
		Encargo		Provisional		Sin proveer
Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0	0
Asesor	1	Asesor	0	Asesor	1	0
Profesional	57	Profesional	22	Profesional	27	5
Técnico	25	Técnico	5	Técnico	19	0
Asistencial	19	Asistencial	6	Asistencial	17	0
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>5</b>

El nivel jerárquico con mayor influencia dentro de los cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva son los de nivel profesional con una participación del 56% de los empleos.

Las vacancias definitivas han sido principalmente cubiertas, en un 32% mediante encargos y en un 62% mediante nombramientos provisionales.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 14 de 15

## **8. MEDIDAS DE COBERTURA**

Mediante Resolución 02218 del 2023, se estableció el procedimiento interno para encargos, igualmente mediante la aplicación del marco legal aplicable.

De igual manera en el transcurso de los análisis, necesidades que se identifiquen y los proyectos que los respalden, por parte del Alcalde Municipal, se podrá establecer necesidades de fortalecimiento de la planta de personal, en tal caso en el presente documento mediante una actualización deberá reflejar esas intenciones.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	<b>PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 15 de 15

## 9. 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 2024, 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 2024 se relaciona en el Decreto No. 0311 del 23 de diciembre de 2023, "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 2024", siendo los siguientes los recursos apropiados.

Dicho presupuesto podrá ser ajustado según las necesidades que la administración pública considere pertinentes en este aspecto.

## 10. 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 2024:

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

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.

<b>Raquel Yudith Galvis Vera</b>
----------------------------------

Subsecretaria Administración del Talento Humano
---