 <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 17


# Plan de provisión vacantes y previsión de recursos 2025

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



**2025**

Versión: 01 de Enero de 2025

 <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 17

## INTRODUCCIÓN

El **Plan de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos 2025** para la Alcaldía de San José de Cúcuta se desarrolla en cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y planeación establecidos en la normatividad colombiana para la gestión del talento humano en el sector público. Este plan tiene como objetivo articular, en un solo documento estratégico, las acciones necesarias para garantizar una adecuada provisión de los cargos vacantes y la previsión de los recursos requeridos para su financiación y sostenibilidad, alineándose con las necesidades institucionales y la optimización del servicio a los ciudadanos.


La integración de ambos componentes en un único plan responde a la necesidad de asegurar la coherencia entre la disponibilidad de talento humano y los recursos financieros, técnicos y administrativos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, enmarcados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De esta forma, se busca fortalecer la capacidad de respuesta de la administración municipal frente a los retos y prioridades establecidas en su Plan de Desarrollo.

Adicionalmente, este enfoque integrado permite a la Alcaldía cumplir con las disposiciones normativas relacionadas con la planificación estratégica del recurso humano, tales como la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Así, se garantiza que las decisiones sobre la gestión del talento humano estén fundamentadas en análisis técnicos y proyectadas en función del desarrollo territorial y el bienestar de la comunidad.

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.

 <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 3 de 17


## 1. OBJETO Y ALCANCE

### OBJETIVO PRINCIPAL

Garantizar una gestión integral y estratégica del talento humano en la Alcaldía de San José de Cúcuta mediante la provisión oportuna de vacantes y la provisión adecuada de recursos, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua en la prestación de servicios públicos.

### OBJETIVOS SECUNDARIOS

1. **Optimizar la planeación del talento humano** mediante el análisis de las necesidades actuales y futuras de la planta de personal, asegurando la disponibilidad de perfiles competentes para el cumplimiento de las metas institucionales.
2. **Asegurar la sostenibilidad financiera y administrativa** de las decisiones relacionadas con la provisión de cargos, mediante la evaluación de los recursos requeridos y su alineación con el presupuesto municipal y las prioridades del Plan de Desarrollo.
3. **Cumplir con la normatividad vigente en materia de empleo público** y garantizar la transparencia en los procesos de selección y provisión de vacantes, fomentando la meritocracia y la igualdad de oportunidades en la administración municipal.

 <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 4 de 17


## ALCANCE

El Plan de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos 2025 para la Alcaldía de San José de Cúcuta abarca la planificación, gestión y ejecución de los procesos necesarios para garantizar la provisión oportuna de las vacantes en la planta de personal y la previsión de los recursos financieros, técnicos y logísticos asociados. Este plan aplica a todas las dependencias de la administración municipal, cubriendo tanto los empleos de libre nombramiento y remoción como los de carrera administrativa, en cumplimiento de la normatividad vigente, incluyendo la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Asimismo, el alcance comprende:

1. **Diagnóstico y análisis** de las necesidades actuales y futuras de la planta de personal, considerando las metas del Plan de Desarrollo Municipal y los requerimientos específicos de cada área.
2. **Proyección de recursos** necesarios para la provisión de los cargos vacantes, incluyendo salarios, prestaciones sociales, costos asociados a procesos de selección y formación del personal.
3. **Monitoreo y evaluación** de los procesos de provisión de vacantes y el uso de recursos, asegurando la transparencia, la eficiencia y la alineación con los principios de la función pública.

El plan establece lineamientos para garantizar una administración eficiente del talento humano y una correcta asignación de los recursos disponibles, promoviendo la sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la comunidad.

	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 17

## 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"

	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 17

✓ **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”.

### **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.

 <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 17

**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 8 de 17

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


La información contenida en el presente plan comprende los datos estadísticos relacionados con el talento humano, con corte al 10 de enero de 2025. Estos datos incluyen información sobre la composición actual de la planta de personal, características demográficas, perfiles profesionales y necesidades identificadas en los diferentes niveles y dependencias de la Alcaldía.

Sin embargo, es necesario señalar que los aspectos relacionados con vacantes, encargos, situaciones administrativas y otras variables asociadas a la gestión del talento humano pueden experimentar modificaciones debido a la naturaleza dinámica de los procesos de vinculación, retiros, encargos temporales, comisiones y demás movimientos propios del servicio público.

En este contexto, el presente plan se concibe como un documento flexible y adaptable que estará sujeto a revisiones y actualizaciones periódicas, según las necesidades institucionales y los cambios en el entorno organizacional. Estas actualizaciones garantizarán que la información contenida refleje con precisión el contexto real de la Alcaldía de San José de Cúcuta en lo que respecta a la provisión de vacantes y la previsión de recursos, permitiendo una gestión estratégica del talento humano.

De igual manera, estas actualizaciones estarán alineadas con las normativas vigentes y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurando la transparencia, la eficacia y la eficiencia en la toma de decisiones. En este sentido, quienes consulten el presente plan podrán contar con una herramienta confiable que facilite la planificación, monitoreo y evaluación de las acciones relacionadas con la administración del recurso humano en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales.



 <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 17

## 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.

### 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.

	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 17

- ✓ 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.

## **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**

	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 17

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 previsión 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 (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.

### **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

 <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 12 de 17

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 2025 está conformada por un total de 535 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
		TÉCNICO	0
		ASISTENCIAL	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	435	DIRECTIVO	0
		ASESOR	3
		PROFESIONAL	127
		TÉCNICO	64
		ASISTENCIAL	241
PERIODO FIJO	1	DIRECTIVO	0
		ASESOR	0
		PROFESIONAL	0

 <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 13 de 17

	No de empleos	NIVEL	No DE CARGOS AUTORIZADOS
		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


### 6.3 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 522 empleos provistos, de la totalidad autorizada (535) con, lo cual corresponde a un 97% 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 Remoción	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, siendo un total de 101

Los cargos clasificados en vacancia temporal actualmente están provistos por 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 14 de 17


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	423
Elección popular	1
Libre nombramiento y remoción	96
Periodo fijo art.8 ley 1474 de 2011	1
Trabajador oficial	1
<b>Total general</b>	<b>522</b>

Actualmente del total de la planta de personal se tienen 119 servidores públicos en situación de en encargo temporal y/o definitivo.

Los empleos de carrera administrativa a la fecha tienen una ocupación del 81 %, seguido por un 18% de empleados de libre nombramiento y remoción y el restante de los empleados de periodo fijo, elección popular y trabajador oficial respectivamente.

 <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 17

## 7. VACANTES DEFINITIVAS


A la fecha en la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se identifican 110 cargos en vacancia definitiva de los cuales se encuentran 5 de ellos sin proveer, de los cuales todos fueron reportados diciembre 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 2025		Empleos de carrera administrativa, por <del>no</del> en vacancia definitiva a enero de 2025 por:				
		Encargo		Provisional		Sin proveer
Directivo	0	Directivo	0	Directivo	0	0
Asesor	1	Asesor	0	Asesor	1	0
Profesional	60	Profesional	26	Profesional	34	5
Técnico	26	Técnico	6	Técnico	20	0
Asistencial	23	Asistencial	7	Asistencial	16	0
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>Total</b>	<b>71</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 54% de los empleos.

Las vacancias definitivas han sido principalmente cubiertas, en su mayoría por nombramientos provisionales, seguido de encargos.

	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 16 de 17

## **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, actualmente la Alcaldía esta en un proceso de concluir un análisis de rediseño de la planta de personal, el cual en caso de materializarse en creación o supresión de cargos, según la situación que concluya dicho estudio, establecería la necesidad de revisar y actualizar el presente documento para el fortalecimiento de la planta de personal.

## **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 202, 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 2025 se detalla en el decreto municipal del presupuesto de la presente vigencia.

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

Las asignaciones más representativas para talento humano son los siguientes:



 <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 17 de 17

Descripción	Valor (COP)
Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero	\$ 500.000.000,00
Bienestar Social	\$ 600.000.000,00
Salud Ocupacional	\$ 350.000.000,00
Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 250.000.000,00
Capacitación	\$ 200.000.000,00
Vinculación de Personal Artículo 30 Ley 909 de 2004	\$ 350.000.000,00

## 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 2025:

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

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
---