

Plan de provisión vacantes y previsión de recursos 2026

**Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta
Oficina de Talento Humano**



Fecha de aprobación: Enero de 2026

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Código: PA-02-PL3 Versión: 01 Fecha: 20/06/2023 Página 2 de 18
---	---	---

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos 2026 de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta constituye un instrumento de planeación estratégica del talento humano, orientado a garantizar la disponibilidad oportuna y adecuada del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional y la prestación eficiente de los servicios públicos a la ciudadanía. Este plan se formula en observancia de los principios de legalidad, mérito, eficiencia, transparencia y sostenibilidad administrativa que rigen la función pública en Colombia.

El documento integra de manera articulada la planeación de la provisión de los empleos vacantes con la previsión de los recursos necesarios para su financiación, permitiendo asegurar la coherencia entre la gestión del talento humano y la capacidad presupuestal de la entidad. En este sentido, el plan se alinea con los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal y con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo la toma de decisiones basadas en criterios técnicos y normativos.

Así mismo, el Plan Anual de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos 2026 se estructura conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, consolidándose como una herramienta dinámica que permite anticipar las necesidades de personal, gestionar de manera ordenada las vacantes temporales y definitivas, y promover la provisión definitiva de los empleos bajo el principio del mérito, contribuyendo a la estabilidad institucional y al mejoramiento continuo de la gestión pública.

1. OBJETIVO

Planear y gestionar de manera estratégica la provisión de las vacantes de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta, así como la previsión de los recursos necesarios para su financiación, garantizando la continuidad en la prestación del servicio público, el cumplimiento de la misión institucional y la aplicación de los principios de legalidad, mérito, eficiencia, transparencia y sostenibilidad administrativa, en concordancia con el marco normativo vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS	Código: PA-02-PL3 Versión: 01 Fecha: 20/06/2023 Página 3 de 18
---	--	---

Objetivos específicos

- 1.1** Identificar y analizar las vacantes temporales y definitivas de la planta de personal, a partir del diagnóstico del estado actual de los empleos, con el fin de establecer las prioridades de provisión conforme a las necesidades operativas y misionales de la entidad.
- 1.2** Definir y aplicar las estrategias de provisión de los empleos vacantes, tanto temporales como definitivos, mediante los mecanismos legalmente establecidos, garantizando procesos objetivos, transparentes y basados en el mérito, en articulación con la autoridad competente.
- 1.3** Prever y articular los recursos financieros necesarios para la provisión de las vacantes y la gestión del talento humano, asegurando la sostenibilidad presupuestal de las decisiones adoptadas y su alineación con el Plan de Desarrollo Municipal y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos 2026 de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta aplica a todas las dependencias de la administración municipal y comprende la planeación y ejecución de las acciones orientadas a garantizar la provisión oportuna de las vacantes temporales y definitivas de la planta de personal, tanto de los empleos de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción.

El alcance del plan incluye el análisis del estado actual de la planta de personal, la definición de las estrategias de provisión conforme al marco normativo vigente, y la previsión de los recursos necesarios para su financiación, en coherencia con el Plan de Desarrollo Municipal y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. 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.

Finalmente, se reitera que, de conformidad con las disposiciones del artículo 2º 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”.

Decreto 0173 de 2025.

Por medio de la cual se reforma la planta de personal del nivel central de la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta y se dictan otras disposiciones.



PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

Decreto 0173 de 2025.

Por medio del cual se define y adopta la estructura administrativa del nivel central de la Administración Municipal de San José de Cúcuta, Norte de Santander y se señalan las funciones de sus dependencias.

4. MARCO CONCEPTUAL

Empleo público: Según lo establecido en el artículo 2º 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”*

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.



PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

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.

5. GENERALIDADES DEL PRESENTE PLAN

La información consignada en el presente plan corresponde a los datos estadísticos relacionados con la gestión del talento humano, con corte a enero de 2026. Estos datos comprenden la caracterización actual de la planta de personal, incluyendo su composición, variables demográficas, perfiles profesionales y las necesidades identificadas en los distintos niveles y dependencias de la Alcaldía de San José de Cúcuta.

No obstante, es importante precisar que los aspectos asociados a vacantes, encargos, situaciones administrativas y demás variables propias de la gestión del talento humano están sujetos a cambios, en razón de la dinámica inherente a los procesos de vinculación, retiros, encargos temporales, comisiones y otros movimientos propios del servicio público.



En este marco, el presente plan se concibe como un instrumento dinámico y flexible, susceptible de ajustes y actualizaciones periódicas, de acuerdo con las necesidades institucionales y las variaciones del entorno organizacional. Dichas actualizaciones permitirán que la información refleje de manera precisa y oportuna la realidad de la entidad en materia de provisión de vacantes y previsión de recursos, fortaleciendo la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

Asimismo, las revisiones del plan se realizarán en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando criterios de transparencia, eficacia y eficiencia. De esta forma, el documento se consolida como una herramienta confiable para la planeación, seguimiento y evaluación de las acciones relacionadas con la administración del recurso humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

6. 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.

6.1 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 7º del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1º 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.

6.2 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.

6.3 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)

6.4 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).

7. 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 Oficina 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.

 <p>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</p>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 10 de 18

7.1 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 2026:

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 1º del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1º 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 normas complementarias.

7.2 Análisis de las necesidades de personal

La planta de personal aprobada para la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta para la vigencia 2026 está conformada por un total de 605 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según su naturaleza y nivel jerárquico.

Tabla 1. Planta de personal.

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
NIVEL DIRECTIVO				
Alcalde	005	12	1	EP
Jefe de Oficina	006	05	8	LNR
Jefe de Oficina	006	05	1	PF
Jefe de Oficina	006	04	4	LNR
Jefe de Oficina	006	03	2	LNR
Jefe de Oficina	006	02	2	LNR
Secretario de Despacho	020	05	20	LNR
Subsecretario de Despacho	045	04	6	LNR
Subsecretario de Despacho	045	03	7	LNR
Subsecretario de Despacho	045	02	6	LNR
Director Financiero	009	03	2	LNR
Director Técnico	009	01	5	LNR
Total cargos nivel directivo			64	
NIVEL ASESOR				
Asesor	105	04	7	LNR
Asesor	105	03	2	LNR
Asesor	105	02	23	LNR
Asesor	105	01	3	LNR
Asesor	105	03	2	CA
Asesor	105	02	1	CA
Total cargos nivel asesor			38	



GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

Código: PA-02-PL3
Versión: 01
Fecha: 20/06/2023
Página 12 de 18

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General	215	04	1	LNR
Corregidor	227	03	10	LNR
Líder de Programa	206	02	1	LNR
Comandante de Tránsito	290	01	1	LNR
Profesional Especializado	222	06	8	CA
Profesional Especializado en Salud	237	06	1	CA
Enfermero	243	06	1	CA
Profesional Especializado	222	05	10	CA
Comisario de Familia	202	06	9	CA
Profesional Universitario	219	04	11	CA
Profesional Universitario	219	03	63	CA
Inspector de Policía Primera Categoría	233	03	10	CA
Profesional Universitario	219	02	6	CA
Líder de Programa	206	02	1	CA
Profesional Universitario	219	01	36	CA
Médico General	211	01	1	CA
Enfermero	243	01	2	CA
Profesional Universitario en Salud	237	01	1	CA
Total cargos nivel profesional			173	
NIVEL TÉCNICO				
Técnico Operativo	314	08	2	CA



GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

Código: PA-02-PL3
Versión: 01
Fecha: 20/06/2023
Página 13 de 18

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
Técnico Área de Salud	323	07	1	CA
Técnico Área de Salud	323	06	8	CA
Técnico Operativo	314	05	5	CA
Técnico Administrativo	367	05	2	CA
Inspector de Tránsito y Transporte	312	05	5	CA
Técnico Operativo	314	04	26	CA
Técnico Operativo	314	03	5	CA
Técnico Operativo	314	02	3	CA
Técnico Administrativo	367	02	10	CA
Técnico Operativo de Tránsito	339	01	1	CA
Técnico Operativo	314	01	6	CA
Total cargos nivel técnico			74	
NIVEL ASISTENCIAL				
Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438	12	2	LNR
Secretario Ejecutivo	425	10	1	LNR
Conductor	480	10	1	LNR
Auxiliar Administrativo	407	12	2	CA
Auxiliar Área de Salud	412	12	1	CA
Secretario	440	11	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	11	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	10	9	CA
Auxiliar Área de Salud	412	10	2	CA

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
Secretario	440	10	14	CA
Auxiliar Administrativo	407	08	16	CA
Auxiliar Área de Salud	412	07	10	CA
Secretario	440	06	21	CA
Auxiliar Administrativo	407	06	22	CA
Auxiliar Área de Salud	412	05	3	CA
Auxiliar Administrativo	407	04	31	CA
Secretario	440	04	10	CA
Auxiliar Área de Salud	412	03	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	03	72	CA
Operario	487	03	4	CA
Ayudante	472	03	30	CA
Conductor	480	03	1	CA
Total cargos nivel asistencial			255	
TRABAJADORES OFICIALES DEL ESTADO				
Conductor			1	
Total cargos planta de personal			605	

7.3 Análisis de la disponibilidad de personal

Actualmente la Alcaldía de San José de Cúcuta, cuenta con un total de 566 empleos provistos, de la totalidad autorizada (605) con, lo cual corresponde a un 93% de ocupación de la planta creada y aprobada, tal y como se muestra a continuación en la relación de vacantes:

Tabla 2. Vacantes actuales.

Niveles	VACANTES		Libre Nombramiento y Remoción
	Definitiva	Temporal	
Directivo	0	0	5
Asesor	1	0	0
Profesional	93	6	0
Técnico	43	12	0
Asistencial	47	101	0
Total	183	119	5

*Datos a 21 de enero del 2026

Los cargos clasificados como vacancias definitivas actualmente están provistos por empleos de provisionalidad y/o encargo, siendo un total de 183

Los cargos clasificados en vacancia temporal actualmente están provistos por encargo y/o provisional, siendo un total de 119

El balance de los cargos provistos es el siguiente:

Tabla 3. Cargos provistos.

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
Carrera administrativa	455
Elección popular	1
Libre nombramiento y remoción	108
Periodo fijo art.8 ley 1474 de 2011	1
Trabajador oficial	1
Total general	566

*Datos a 21 de enero del 2026

8. VACANTES DEFINITIVAS

A la fecha en la Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta se identifican 183 cargos en vacancia definitiva de carrera administrativa, 10 de ellos sin proveer, de los cuales se encuentran reportados ante la CNSC 170 cargos, se encuentran a la espera de nueva convocatoria y proceso de concurso de méritos.

Tabla 4. Relación de vacantes definitivas.

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA						
Empleos de carrera administrativa, por nivel, en vacancia definitiva a enero de 2025		Empleos de carrera administrativa, por rango en vacancia definitiva a enero de 2025 por:				
		Encargo	Provisional	Sin proveer		
Directivo	5	Directivo	0	Directivo	0	5
Asesor	1	Asesor	0	Asesor	1	0
Profesional	102	Profesional	56	Profesional	43	3
Técnico	60	Técnico	26	Técnico	28	6
Asistencial	149	Asistencial	71	Asistencial	77	1
Total	317	Total	153	Total	149	15

- Estas cifras solo son de cargos en carrera administrativa.

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

9. MEDIDAS DE COBERTURA

Mediante Resolución 0284 del 15 de octubre del 2024, se estableció el procedimiento interno para encargos, igualmente mediante la aplicación del marco legal aplicable.

Las medidas de cobertura hacen referencia al conjunto de acciones institucionales orientadas a garantizar la continuidad en la prestación del servicio público y el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, mientras las vacantes son provistas de manera definitiva. En este sentido, la entidad priorizará la provisión temporal de los empleos mediante la figura del encargo, así como los nombramientos en provisionalidad, cuando no existan listas de elegibles vigentes, siempre con observancia estricta de los requisitos del empleo y de la normatividad aplicable. De manera complementaria, se promoverá la provisión definitiva de las vacantes a través del concurso de méritos, en coordinación con la autoridad competente, como mecanismo preferente para el ingreso y permanencia en los empleos de carrera administrativa. Estas medidas se aplicarán con especial énfasis en los cargos críticos para la misionalidad institucional, atendiendo criterios de legalidad, mérito, transparencia y disponibilidad presupuestal, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10. 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 2026, 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 2026 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:

Tabla 5. Relación de asignación de recursos para Talento Humano.

DESCRIPCIÓN	VALOR (COP)
Bienestar Social	\$ 800.000.000,00
Dotación	\$ 650.000.000,00
Salud Ocupacional	\$ 400.000.000,00
Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 900.000.000,00
Capacitación	\$ 300.000.000,00
Gastos de Personal	\$ 71.965.326.707

11. 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:

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

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL3
	PLAN ANUAL DE PROVISION DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 18 de 18

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.

Yurgen Antonio Guevara
Oficina de Talento Humano (E)