



PLANES INSTITUCIONALES

Plan de Previsión del
Talento Humano
2026

**YO ♥ SAN JOSÉ
DE MIRANDA**

EL PUEBLITO LINDO DE SANTANDER

Municipio de
SAN JOSE DE MIRANDA
Santander

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	1 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZON VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	3 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS



REVISADO Y APROBADO POR: COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Alcalde Municipal	GERMAN ABILIO MORENO ESTUPIÑAN
Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social	MARIA ADELA SUAREZ CORZO
Jefe Oficina de Planeación e Infraestructura	WILLIAM JAVIER ORTIZ AFRICANO
Jefe Oficina de Hacienda y Tesorería	LEIDY JOHANA MONTAÑEZ PARRA
Apoyo Control Interno	JUVER DARIO CORZO
FECHA DE APROBACIÓN: 28 DE ENERO DE 2026	

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZON VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	3 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS DEL PLAN	6
1.2. 2.1 Objetivo General	6
1.3. 2.2 Objetivos Específicos	6
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	7
3.1 Misión	7
3.2 Visión	8
3. ESTRUCTURA ORGÁNICA	9
4. MARCO NORMATIVO	10
• Constitución Política de 1991	11
5. ALCANCE	13
6. DEFINICIONES	13
7. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	21
8. PLANTA DE PERSONAL	22
9. PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2026	22
1.4. 8.1. EMPLEOS PROVISTOS POR NIVEL JERÁRQUICO	25
10. METODOLOGIA DE DISEÑO	25
11. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	26
12. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	27
13. DESCRIPCION DEL PLAN	30
14. IDENTIFICACIÓN ESTRATÉGICA	31
15. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO	32
16.1 Provisión de las Vacancias Definitivas	32
16.2 Orden para la Provisión Definitiva de los Empleos de Carrera	33
16.3 Provisión de las Vacancias Temporales	35
16.4. Terminación de Encargo y Nombramiento Provisional	35
16.5 Provisión de Empleos Temporales	36
16. PLAN DE ACCION	36
17. SEGUIMIENTO	37

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: LASDY MARCELA GUERRERO GONZALEZ Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	4 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Talento Humano del Municipio de San José de Miranda – Santander para la vigencia 2026 se constituye en un instrumento estratégico de planeación administrativa, orientado a garantizar la adecuada gestión del recurso humano requerido para el cumplimiento de las funciones constitucionales, legales y misionales de la administración municipal.

La previsión del talento humano se concibe como una herramienta fundamental para asegurar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del municipio, minimizar los riesgos asociados a la vacancia de empleos, fortalecer la capacidad institucional y promover una administración pública moderna, transparente y orientada a resultados. En este sentido, el Plan incorpora un análisis técnico de la situación actual del recurso humano, proyecta escenarios de provisión de empleos y define acciones que faciliten una gestión oportuna y racional del personal.

El Departamento Administrativo de Función Pública DAFP en la Guía: *PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*, Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación 2005, formuló tres lineamientos a saber:

- Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- Gestión integral del talento humano.
- Racionalización de la oferta de empleo público.
- De conformidad con la Ley 909 de 2004 artículo 17.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: LASDY MARCELA GUERRERO GONZALEZ Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

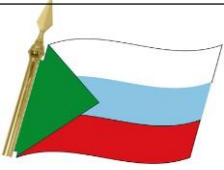
	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	5 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

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 que tengan el siguiente alcance:

- a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente Ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano. De igual forma el Artículo Primero del Decreto 612 de 2018 estableció la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	7 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

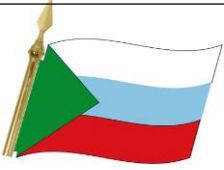
2. OBJETIVOS DEL PLAN

1.2. 2.1 Objetivo General

Planificar de manera anticipada, técnica y estratégica las necesidades de talento humano del Municipio de San José de Miranda – Santander para la vigencia 2026, con el fin de garantizar la disponibilidad oportuna del personal requerido para el cumplimiento de las funciones institucionales, el desarrollo de los procesos misionales y el logro de los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal, en el marco de los principios de la función administrativa y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1.3. 2.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual del talento humano del municipio, teniendo en cuenta la planta de personal, los empleos existentes, las vacantes temporales y definitivas, así como las modalidades de vinculación.
- Identificar y proyectar las necesidades futuras de personal para la vigencia 2026, considerando los cambios organizacionales, los programas y proyectos institucionales, y las metas estratégicas definidas por la administración municipal.
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Prever las posibles vacantes derivadas de situaciones administrativas como retiros, renunciaciones, pensiones, encargos, comisiones u otras causales previstas en la normativa vigente.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	7 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

- Articular el Plan de Previsión del Talento Humano con el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Bienestar e Incentivos y los demás instrumentos de planeación del talento humano, garantizando coherencia y complementariedad entre ellos.
- Contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

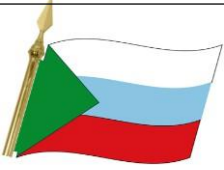
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

El presente Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 se enmarca en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en la Dimensión de Talento Humano, la cual reconoce a las personas como el activo más importante de las organizaciones públicas y promueve una gestión basada en el mérito, el desarrollo de competencias y el bienestar laboral. Así mismo, el Plan se articula con el Plan de Desarrollo Municipal, los planes estratégicos y operativos de la entidad, y los instrumentos de gestión del empleo público, tales como el Plan Anual de Vacantes y el Plan Institucional de Capacitación.

Por consiguiente, el contexto estratégico que da soporte al Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de San José de Miranda Santander, se basa en los siguientes elementos propios de la planeación estratégica de la entidad:

3.1 Misión

El Municipio de San José de Miranda promueve y articula el desarrollo integral del territorio, garantizando los derechos sociales mediante procesos de transformación

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

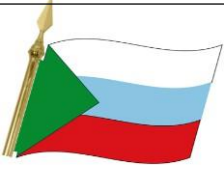
	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	8 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

multidimensional incluyente, equitativa, humana y social, logrando el bienestar de todos los habitantes en armonía con ecosistemas sostenibles que generan calidad de vida, siendo competitivos a nivel regional con una institucionalidad eficiente.

3.2 Visión

En el año 2032, San José de Miranda, será un municipio líder en el desarrollo ambiental que aprovecha su condición geográfica, para hacer del campo un sector competitivo, organizado, educado, seguro, sostenible y participativo, que consolida el fortalecimiento de los espacios de convivencia, la modernización de la productividad y la comercialización de los productos agrícolas y pecuarios, la recuperación y conservación de su riqueza hídrica y forestal, prestador de servicios ambientales, que consolida la seguridad alimentaria y garantiza un ambiente en paz con la naturaleza y la comunidad.

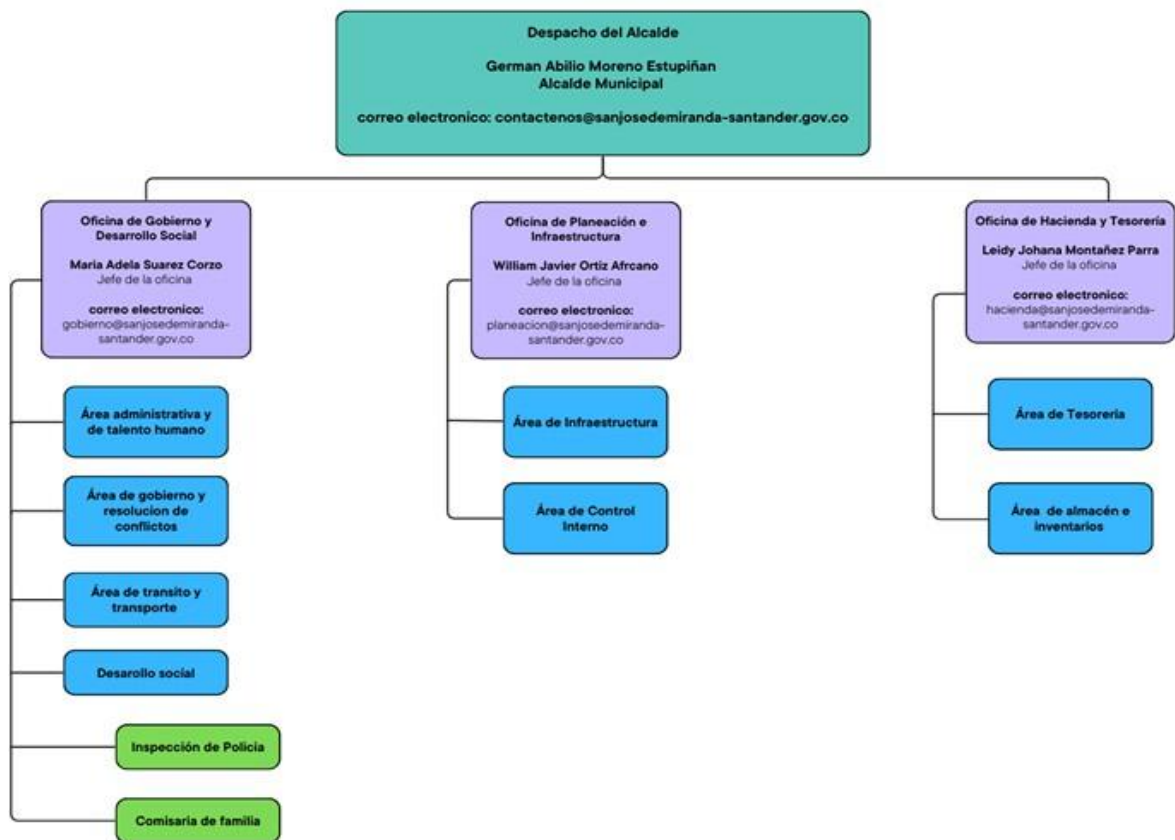
En coherencia con la visión 2030 del Departamento de Santander, el municipio basa su economía como centro de desarrollo agrícola y pecuario, a partir de destacar sus cualidades en la riqueza de sus tierras, paisaje, fauna y flora, enmarcadas en una cultura por el respeto de los recursos naturales, aprovechando eficientemente el agua para el consumo humano, utilizándola en el desarrollo de las actividades productivas, a partir de los distritos de riego, en armonía con la naturaleza y conforme lo establece el Plan de Ordenamiento Territorial.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	9 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

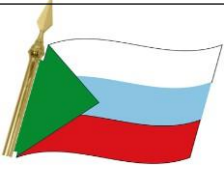
4. ESTRUCTURA ORGÁNICA

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ALCALDIA SAN JOSE DE MIRANDA - SANTANDER.



A continuación, se presenta el organigrama de la Entidad.

Cuadro 1. Estructura Orgánica.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	10 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

5. MARCO NORMATIVO

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que, *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 19961, al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento".

La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos.

La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	11 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

El presente marco normativo es de carácter constitucional, legal y reglamentario es de interés para la Alcaldía Municipal de San José de Miranda Santander y establece el ámbito jurídico dentro del cual se deben desarrollar las diferentes actuaciones de la gestión del empleo público.

- **Constitución Política de 1991.**

Artículos 122, 123, 124, 125, 130,209

- **Ley 734 de 2002** Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales convencionales vigentes.
- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1064 de julio 26/2006** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	12 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

- **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- **Ley 443 de 1998.** Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
- **Ley 1221 de 16 de julio de 2008** Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- **Ley 1064 del 26 de julio de 2006.** Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 1960 de 2019.** Introduce disposiciones para fortalecer la carrera administrativa y la provisión de empleos mediante encargo y ascenso, lo cual incide directamente en la provisión del talento humano.
- **Decreto 1567 de 1998** (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Decreto 1499 de 2017** Por medio de cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017:** Modifica el Decreto 1083 de 2015 y adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual integra la gestión del talento humano como una dimensión estratégica de la gestión institucional.
- **Decreto 1227 de 2005** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	13 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

- **Decreto Ley 1572 de 1998** Titulo IV: De los planes de incentivos pecuniarios.
- **Decreto 752 de 1984** Reglamenta los programas de capacitación y bienestar social.
- **Decreto Municipal No. 030 del 31 de mayo de 2019**, “Manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales”.

6. ALCANCE

El Plan de Previsión del Talento Humano del Municipio de San José de Miranda – Santander para la vigencia 2026 tiene como alcance la identificación, análisis y proyección de las necesidades de talento humano requeridas para el adecuado funcionamiento de la administración municipal, con el propósito de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

7. DEFINICIONES

- **Administración de Recursos Humanos.** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
- **Análisis de las Necesidades de Personal.** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos.
- **Capacitación.** Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	14 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorarlas habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.

- **Carrera Administrativa.** La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
- **Comisión:** es cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.
- **Competencia Laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	15 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

- **Diagnóstico:** es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal.
- **Empleo:** el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.
- **Empleados públicos y trabajadores oficiales:** Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.
- **Empleos de 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.
- **Empleos de 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.
- **Empleos de Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	16 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y 12 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.

- **Empleos de 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.
- **Empleos de Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios:
 - Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo.
 - Pertenecer a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial.
- **Empleos de Provisionalidad:** Son aquellos empleos que se efectúan en casos de vacancias temporales, cuando no haya sido posible proveerlos mediante encargo.
Encargo: Cando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	17 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Gestión del Talento humano:** Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa.
- **Licencias:** Esta situación administrativa permite que el empleado público se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. Las licencias se deben conferir por el nominador o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.
- **Novedades de Nómina:** Reporte periódico de las diferentes modificaciones contractuales, descuentos legales, judiciales y voluntarios que tienen un efecto directo en la liquidación mensual y pago de la nómina.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	18 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

- **Perfil del Cargo:** también llamado perfil ocupacional de puesto vacante: es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.
- **Periodo de prueba en empleo de carrera:** El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.
- **Permiso:** es la desvinculación transitoria, muy transitoria, por cierto, de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasione desmedro de su salario, como si ocurre con la licencia. Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos puedan atender apremiantes circunstancias de orden personal o familiar.
- **Planes:** Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así como los 14 instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados. Un plan es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados.
- **Plan de Acción:** Es una herramienta de gestión que permite a la Entidad, la

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	19 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

priorización ordenada de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo que se ejecutaran por cada una de las dependencias y/o responsable o dueño del proceso en un periodo de un año.

- **Plan de Desarrollo:** Es la priorización ordenada de los programas y proyectos, que identifica responsables, metas y recursos para su ejecución en un periodo de cuatro años. Plan de Inversión: Programación que se hace para ejecutar los recursos financieros con que cuenta la entidad. Debe hacerse cada cuatro años.
- **Plan de Previsión de Recursos Humanos:** es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.
- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos establecidos en una entidad para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean de carácter definitivo o temporal.
- **Proyecto:** Es la identificación de acciones para el cumplimiento de metas, se requiere la utilización de recursos.
- **Recurso Humano:** es una función y / o departamento del área de Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	20 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

- **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.
- **Selección de Personal:** Es una herramienta que le permite a sus directivos elegir al candidato idóneo de acuerdo a sus necesidades particulares buscando predecir quien es el más competente para ocupar el cargo.
- **Servidor Público:** es toda persona que realiza tareas dentro del estado o en la administración pública, siendo la principal misión del servidor público administrar, gestionar, diseñar y ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas.
- **Servicio Activo:** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.
- **Situaciones administrativas:** Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	21 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

8. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1. 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.

2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

3. 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.

4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	22 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

9. PLANTA DE PERSONAL

El Municipio de San José de Miranda, ajustó el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleados de la Planta de Personal de la Alcaldía Municipal de San José de Miranda Santander, por lo cual actualmente la Planta de Personal se encuentra integrada así:

10. PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2026

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	23 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

DEPENDENCIA	NUMERO DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	C.A.	L.N.	ELECCION	PROVISIONAL
ALCALDE	1	Directivo	Alcalde	005	17			X	
GOBIERNO	1	Directivo	Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social	006	1		X		
PLANEACION	1	Directivo	Jefe Oficina de Planeación e Infraestructura	006	1		X		
HACIENDA	1	Directivo	Jefe Oficina de Hacienda y Tesorería	006	1		X		
GOBIERNO	1	Profesional	Comisario de Familia	202	1				X
GOBIERNO	1	Técnico	Secretario Ejecutivo del Despacho del Alcalde	438		X			

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	23 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS			

GOBIERNO	1	Técnico	Inspector Policía	303	2	X			
GOBIERNO	1	Técnico	Técnico Administrativo	367	13	X			
GOBIERNO	1	Técnico	Técnico Operativo	314	01				

Tabla 1. Base de datos Oficina Talento Humano. Corte 29 de enero de 2026

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
				VERSIÓN:	02
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	25 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

1.4. 8.1. EMPLEOS PROVISTOS POR NIVEL JERÁRQUICO

FUNCIONARIOS POR NIVELES	DE PERIODO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENT O Y REMOSION	PROVISIONALI DA D	ENCARGO	VACANTES	TOTAL
Directivo	1	0	3	0	0	0	4
Profesional	0	0	0	1	0	0	1
técnico	0	2	0	0	0	1	3
Asistencial	0	0	1	0	0	0	1
Total	1	2	4	1	0	1	9

Tabla 2. Base de datos Oficina Talento Humano. Corte 29 de enero de 2026.

De acuerdo con la matriz anterior, se concluye que la Administración Municipal de San José de Miranda - Santander, cuenta con nueve (09) cargos en la planta de personal, de los cuales uno está provisto por elección popular, tres mediante la figura de libre nombramiento y remoción y cinco empleos que cuentan con registro en carrera administrativa, los tres cargos restantes se encuentran provistos mediante provisionalidad.

11. METODOLOGIA DE DISEÑO

Siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para mejorar el proceso de planeación del recurso humano en las diferentes entidades del estado ha establecido las siguientes etapas:

1. Análisis de las necesidades de personal.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
				N° PAGINA:	26 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

2. Análisis de la disponibilidad de personal.

3. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

A través de estos lineamientos se busca que las diferentes entidades del estado tomen el proceso de Gestión del Talento Humano como una práctica permanente, que se inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

12. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Consiste en el ejercicio que debe hacer la Alcaldía Municipal de San José de Miranda para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus proyectos, planes, programas y actividades.

Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman. Para el desarrollo de este análisis la Alcaldía Municipal se basó tanto en aspectos cualitativos como cuantitativos con el fin de establecer el diagnóstico de necesidades de personal.

El cual debe ser elaborado por la Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social, encargada de recursos humanos; pero además conto con el apoyo del Alcalde Municipal y la

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
	N° PAGINA:			27 DE 37	
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

participación de todos los jefes de las diferentes áreas. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales.
- Los planes, programas y proyectos de la Entidad.
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal de la Entidad.

13. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

A continuación, se presentan unas categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas.

Las categorías son:

a. Datos del servidor

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
	N° PAGINA:			28 DE 37	
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

- Nombres y apellidos.
- Documento de identidad.
- Dirección y Teléfono.
- Estado civil.
- Edad.
- Género.
- Educación. Nivel alcanzado de educación formal.
- Experiencia. Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades.
- Habilidades.
- Conocimientos.
- Resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización).

b. Perfil de cada empleo

- Requisitos
- Funciones
- Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
	N° PAGINA:			29 DE 37	
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

c. Estadísticas

- Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
- Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas).
- Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- Empleados próximos a pensionarse.
- Vacantes temporales.
- Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

d. Proyección sobre futuros movimientos

- Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

e. Análisis

- Comportamiento de la evaluación del desempeño.
- Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
	N° PAGINA:			30 DE 37	
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

f. **Comparativos**

- Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado.
- Cantidad real de empleados frente a la presupuestada.

14. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

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 que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
				N° PAGINA:	31 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

2) Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

15. IDENTIFICACIÓN ESTRATÉGICA

FORTALEZAS	
Entorno interno	Causas
Recursos	Recurso humano idóneo para el desarrollo de las actividades del proceso.
Estrategia	Tiempo de respuesta de solicitudes del cliente interno.
Estrategia	Directrices definidas para el desarrollo de actividades

DEBILIDADES	
Entorno interno	Causas
Estructura	Centralización de actividades para minimizar tiempos en ejecución de actividades.
Recursos	Los equipos de cómputo son obsoletos.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
				N° PAGINA:	31 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

Recursos	La infraestructura para almacenar la dotación no es la adecuada.
Estrategia	Re- evaluar la gestión de riesgos del proceso.
Estrategia	Actualización de procedimientos.
Estrategia	reestructuración de indicadores de gestión.

	OPORTUNIDADES
Entorno externo	Causas
Tecnológico	Adecuación de herramientas tecnológicas para la documentación que maneja el proceso.

	AMENAZAS
Entorno externo	Causas
Social / Cultural	Aumento de la población del municipio.
Legal / Reglamentario	Cambio marco normativo.
Económico	La Rotación del personal.

16. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO

16.1 Provisión de las Vacancias Definitivas

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
	N° PAGINA:			33 DE 37	
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

16.2 Orden para la Provisión Definitiva de los Empleos de Carrera

La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. 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. 28
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
	N° PAGINA:			34 DE 37	
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

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.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en 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 adelantarse 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.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
				N° PAGINA:	35 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

16.3 Provisión de las Vacancias Temporales.

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera.

El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

16.4. Terminación de Encargo y Nombramiento Provisional

Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
				N° PAGINA:	36 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

16.5 Provisión de Empleos Temporales

Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de 30 las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez

(10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad.

Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

17. PLAN DE ACCION

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	

5		Alcaldía Municipal San José de Miranda		CODIGO:	A-SIG-GA-FO-09
		DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		FECHA:	23/01/2024
		SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		VERSIÓN:	02
				N° PAGINA:	37 DE 37
PLAN DE PREVISION Y RECURSOS HUMANOS					

Eje	Actividades	Meta	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha final
Provisión Recursos Humanos	1.1 Análisis de la planta de personal actual	Necesidades de personal	Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social	Marzo 2026	Diciembre 2026
	1.2 Reporte de información a la Comisión Nacional del Servicio Civil	Reporte OPEC	Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social	Sujeto a fechas establecidas por la CNSC	
	1.3 Surtir las vacantes de acuerdo al concurso realizado por la CNSC	Concurso CNSC	CNSC	Sujeto a fechas establecidas por la CNSC	

18. SEGUIMIENTO

El Presente Plan tendrá seguimientos Semestrales con corte a 30 de junio y 31 de diciembre de 2026, por parte de la Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social.

	SAN JOSÉ DE MIRANDA- SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO Alcalde Municipal	