



PLANES INSTITUCIONALES

Plan Estratégico
de Talento Humano

2026

YO 
**SAN JOSÉ
DE MIRANDA**
EL PUEBLITO LINDO DE SANTA FE

Municipio de
SAN JOSÉ DE MIRANDA
Santander

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 1 de 60

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 2 de 6

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



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 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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 3 de 6	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	5
2. OBJETIVOS DEL PLAN	7
2.1. Objetivo General	7
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	9
3.1. Misión	10
3.2. Visión	10
4. ESTRUCTURA ORGÁNICA	12
5. MARCO LEGAL	13
6. DEFINICIONES	16
7. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	22
8. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO	23
9. PLANTA DE PERSONAL	30
9.1. PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2026	30
9.2. EMPLEOS PROVISTOS POR NIVEL JERÁRQUICO	32
10. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	32

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 4 de 6	

11. Metodología de la Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano	35
12. SISTEMAS DE INFORMACION	39
13. DESARROLLO DE LA PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	40
13.1. INGRESO	41
14. Plan Anual de Vacantes	43
14.1. Inducción	44
14.2. PERMANENCIA	45
15. Plan Institucional de Capacitación.	45
16. Plan de Bienestar Social e Incentivos	46
17. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	47
18. Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP)	48
19. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	58

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 5 de 6

1. INTRODUCCION

En un contexto de transformación permanente del Estado y de crecientes expectativas ciudadanas, la gestión del talento humano se consolida como un factor estratégico para garantizar una administración pública eficiente, íntegra e innovadora. Los desafíos asociados a la modernización institucional, la transformación digital y la adaptación a nuevas dinámicas laborales exigen servidores públicos competentes, comprometidos y orientados a la generación de valor público.

El ciclo de vida del talento humano es la parte central de este documento y se requiere promover el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, habilidades y calidad de vida de cada uno de los servidores públicos, para que dentro del objetivo misional, cumpla sus expectativas de desarrollo integral interno y externo, el servicio al ciudadano, la productividad y su bienestar.

En este marco, el **Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026** de la administración Municipal de San José de Miranda, se formula en coherencia con los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** y las directrices del **Plan de Desarrollo Municipal “ Vivimos para servir” 2024–2027**, reconociendo al talento humano como el eje central para el cumplimiento de los objetivos institucionales y del servicio al ciudadano.

Para la vigencia 2026, el plan da continuidad a las acciones orientadas al fortalecimiento del

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 6 de 6	

ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro—, incorporando un enfoque de mejora continua que promueve el desarrollo de competencias, la innovación, el bienestar integral y la apropiación de una cultura organizacional basada en la integridad, el liderazgo y la vocación de servicio.

Asi mismo, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 enfatiza la consolidación del **Servidor Público 4.0**, impulsando el fortalecimiento de capacidades digitales, la gestión del conocimiento, el uso estratégico de la información y la adaptación a esquemas laborales flexibles, como el teletrabajo y las modalidades híbridas, en armonía con la normativa vigente.

De igual manera, se reafirma el compromiso institucional con la generación de entornos laborales saludables, seguros e inclusivos, que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral, la salud física y mental, y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, contribuyendo de manera directa al desempeño organizacional y a la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.

En síntesis, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se constituye como un instrumento fundamental para la consolidación de una gestión pública moderna, orientada a resultados y centrada en las personas, asegurando que el talento humano de la administración Municipal de San José de Miranda, cuente con las condiciones, competencias y motivación necesarias para responder de manera efectiva a los retos del Estado y a las necesidades de

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 7 de 6	

los grupos de valor.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. Objetivo General

Fortalecer y consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública durante la vigencia 2026, mediante la implementación de políticas, planes y programas orientados al desarrollo integral de los servidores públicos, el bienestar laboral, la innovación, la transformación digital y la gestión del conocimiento, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la normativa vigente, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la generación de valor público.

Objetivos Específicos

- **Fortalecer el ciclo de vida del servidor público** (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando procesos de vinculación, permanencia y desvinculación alineados con los principios de mérito, equidad, inclusión y transparencia, conforme a la normatividad vigente.
- **Promover el desarrollo de competencias técnicas, comportamentales y digitales** de los servidores públicos, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, con énfasis en el servidor público 4.0, la innovación, la transformación digital y la gestión del conocimiento.
- **Consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, el liderazgo público y la vocación de servicio**, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso institucional de

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 8 de 6

los servidores públicos.

- **Implementar estrategias integrales de bienestar social e incentivos**, orientadas a mejorar la calidad de vida, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud física y mental, y el clima organizacional de los servidores públicos y sus familias.
- **Fortalecer la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional**, promoviendo esquemas laborales flexibles, como el teletrabajo y las modalidades híbridas, que contribuyan a la eficiencia institucional y al bienestar del talento humano.
- **Optimizar la planeación y previsión del talento humano**, mediante el análisis de la información, la caracterización de la planta de personal y la identificación oportuna de brechas y necesidades de la entidad, que permitan garantizar la continuidad del servicio público.
- **Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, promoviendo la prevención de riesgos laborales, el autocuidado y entornos de trabajo seguros y saludables en las modalidades presencial y de teletrabajo.
- **Impulsar la gestión y retención del conocimiento institucional**, asegurando la transferencia de saberes, la memoria organizacional y la continuidad de los procesos estratégicos, especialmente en los escenarios de desvinculación asistida.
- **Realizar el seguimiento y evaluación permanente del Plan Estratégico de Talento Humano**, a través de indicadores, mediciones institucionales y resultados del FURAG, que permitan la toma de decisiones oportunas y la mejora continua de la gestión.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 9 de 6	

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

El Municipio de San José de Miranda, en ejercicio de su autonomía administrativa y en cumplimiento de los fines esenciales del Estado, orienta su gestión institucional a la prestación eficiente de servicios públicos, la promoción del desarrollo social y económico del territorio y la mejora continua de la calidad de vida de sus habitantes. En este marco, el talento humano se constituye como un factor estratégico para el logro de los objetivos del gobierno municipal y la implementación efectiva de las políticas públicas locales.

El contexto territorial de San José de Miranda, caracterizado por dinámicas propias del ámbito municipal, exige una administración pública cercana a la ciudadanía, con servidores públicos comprometidos, competentes y con un alto sentido de responsabilidad social. Las necesidades de la población, los retos del desarrollo rural y urbano, así como la gestión eficiente de los recursos públicos, demandan una planeación estratégica del talento humano alineada con la realidad institucional y las prioridades del territorio.

En concordancia con el **Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026**, el **Plan de Desarrollo Municipal** y los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, el municipio reconoce al talento humano como la dimensión central de la gestión pública, en tanto son los servidores quienes planifican, ejecutan y evalúan las acciones que materializan las políticas públicas y los programas de gobierno en el ámbito local.

La implementación de la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** en el Municipio de San José de Miranda ha permitido avanzar en el fortalecimiento 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	

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065		CODIGO:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 10 de 6	

procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos; no obstante, persisten retos asociados al fortalecimiento de competencias, la gestión del conocimiento, la estabilidad laboral, el bienestar integral y la adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales que impactan la administración pública territorial.

Adicionalmente, el fortalecimiento de la capacidad institucional del municipio implica promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, el servicio al ciudadano y el trabajo colaborativo, así como avanzar en la incorporación gradual de herramientas tecnológicas y esquemas laborales que contribuyan a la eficiencia administrativa y a la modernización de la gestión pública local.

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 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

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 11 de 6	

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.

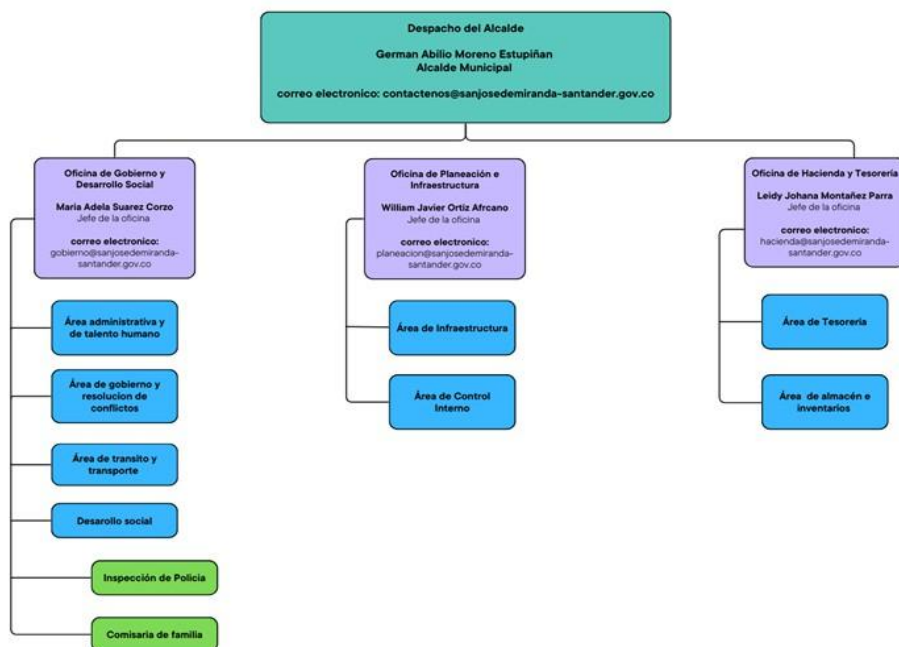
	SAN JOSÉ DE MIRANDA-SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elaboro: JUAN ESTEBAN PINZÓN VEGA Contratista Externo	
		Reviso: MARIA ADELA SUAREZ CORZO Jefe De La Oficina De Gobierno Y Desarrollo Social	
		Aprobó: GERMAN ABILIO MORENO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

	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 12 de 6

4. ESTRUCTURA ORGÁNICA

A continuación, se presenta el organigrama de la Entidad.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ALCALDIA SAN JOSE DE MIRANDA - SANTANDER.



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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 13 de 6

5. MARCO LEGAL

La **Gestión Estratégica del Talento Humano** en las entidades públicas del orden nacional y territorial se encuentra enmarcada en un conjunto de normas constitucionales, legales, reglamentarias y de política pública que establecen la regulación del empleo público, la carrera administrativa, los principios de la función pública y las prácticas de gestión del personal. Estas normas sirven de base para la formulación, implementación y seguimiento del **Plan Estratégico de Talento Humano 2026**.

Norma	Año	Tema / Alcance	Proceso o Componente del PETH
Constitución de Colombia	1991	Principios del empleo público, mérito, igualdad, derechos y deberes	Talento Humano – Enfoque general
Ley 489	1998	Organización y funcionamiento de la administración pública	Planeación institucional
Decreto 1567	1998	Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos	PIC – Bienestar e Incentivos
Ley 909	2004	Empleo público y carrera administrativa	Ingreso, permanencia y desarrollo
Ley 1010	2006	Prevención y sanción del acoso laboral	Bienestar – Clima organizacional

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 14 de 6

Ley 1221	2008	Regulación del teletrabajo	Teletrabajo – Bienestar
Ley 1361 / Ley 1857	2009 / 2017	Protección integral a la familia	Bienestar social
Decreto 1083	2015	Régimen integral del empleo público (DUR Función Pública)	Todos los componentes del PETH
Decreto 1072	2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	SG-SST
Ley 1712	2014	Transparencia y acceso a la información pública	Ética e integridad
Decreto 1499	2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Planeación estratégica
Decreto 612	2018	Integración de planes institucionales	Planeación del PETH
Decreto 815	2018	Competencias laborales generales	Gestión por competencias
Decreto 2011	2017	Inclusión laboral de personas con discapacidad	Inclusión – Vinculación
Ley 1952 / Ley 2094	2019 / 2021	Código General Disciplinario	Conducta y desempeño
Resolución 390 – Función Pública	2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación	PIC

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	Página 15 de 6

Guía GETH – Función Pública	2022	Lineamientos de Gestión Estratégica del Talento Humano	Planeación y seguimiento
Manual Operativo MIPG	2023– 2024	Lineamientos técnicos MIPG	Seguimiento y evaluación
Plan Nacional de Desarrollo	2022– 2026	Directrices estratégicas del Gobierno Nacional	Enfoque estratégico
Plan de Desarrollo Municipal	Vigent e	Prioridades y metas municipales	Alineación territorial
Acuerdos CNSC	2018– 2023	Regulación de concursos, evaluación y listas de elegibles	Define reglas del sistema de carrera administrativa
Ley 1960	2019	Fortalece la carrera administrativa	Prioriza provisión de vacantes con servidores de carrera
Ley 1952 / Ley 2094	2019 / 2021	Código General Disciplinario	Responsabilidad disciplinaria del servidor de carrera
Ley 1857	2017	Protección a la familia del trabajador	Beneficia servidores de carrera administrativa

	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: E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA: 23/01/2024
			VERSIÓN: 02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 16 de 6

6. 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 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 mejorar las 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

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 17 de 6	

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.
- **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

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 18 de 6

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 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

	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: E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA: 23/01/2024
			VERSIÓN: 02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 19 de 6

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 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

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 20 de 6

mensual y pago de la nómina.

- **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 priorización ordenada de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo que se ejecutaran por cada una

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 21 de 6

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.
- **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

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 22 de 6	

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.

7. 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.

- **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.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 23 de 6

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

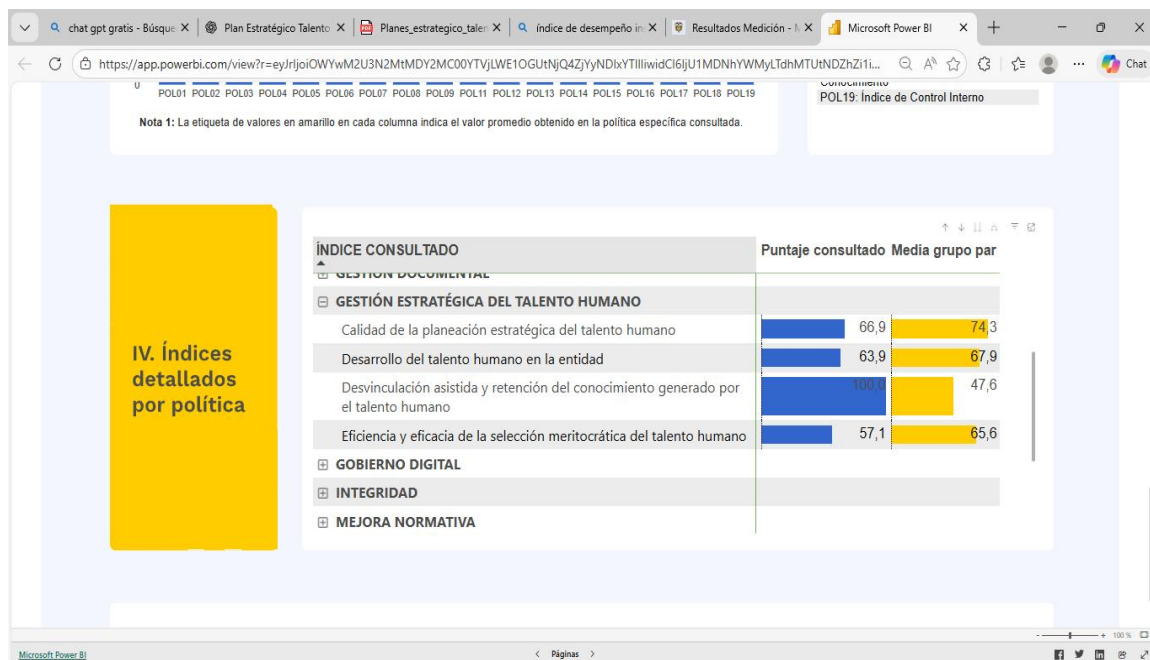
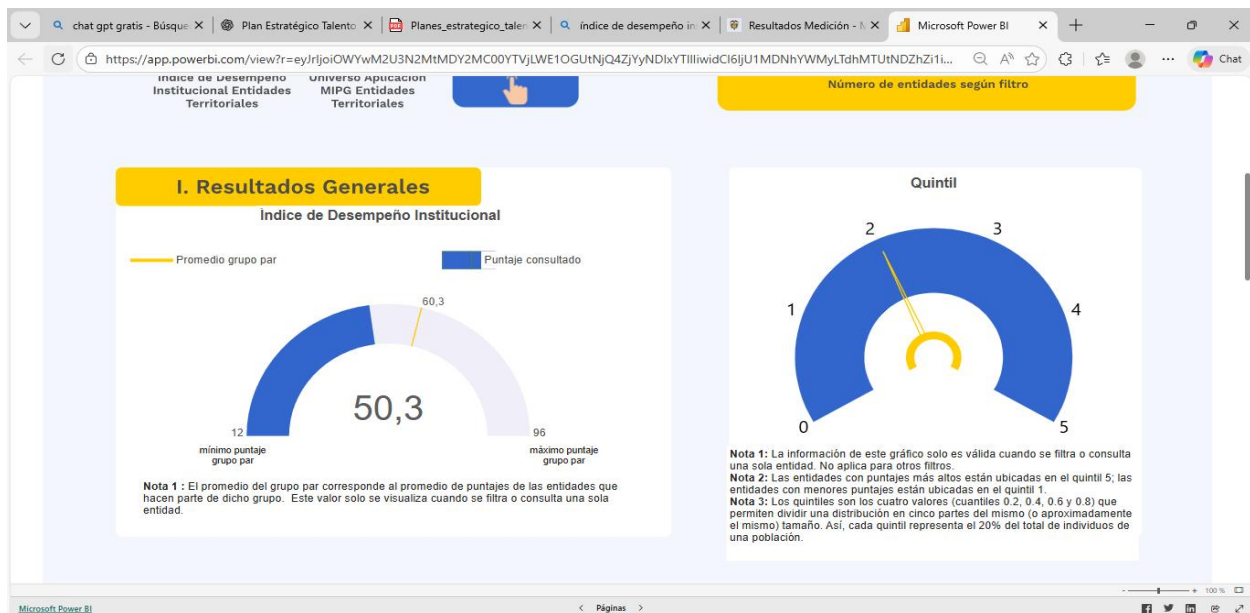
8. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

Medición formulario único reporte de avances en la gestión – FURAG

Se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG consolidado en un solo instrumento de evaluación de todas las dimensiones para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2025

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 24 de 6	



	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 25 de 6

Política	Recomendación
Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta los resultados del diagnóstico (matriz GETH) y avances de la vigencia inmediatamente anterior, de acuerdo con las intervenciones realizadas en los planes y programas de talento humano para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades de bienestar en la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar el tema de incentivos a los servidores públicos en la planeación del talento humano de la entidad.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	Página 26 de 6

Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que contribuyan a mantener y mejorar el clima organizacional de la entidad como parte de la planeación del talento humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades para preparar a los servidores públicos que se retiran de la entidad por distintas causas en la planeación del talento humano de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	N° PAGINA:	Página 27 de 6

Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales, para la eficiente y eficaz prestación de los servicios para cumplir con lo establecido en el Decreto 1800 de 2019.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Adelantar los estudios técnicos que soporten la ampliación de la planta de personal en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1800 de 2019.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 28 de 6

Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de gestión del conocimiento en el Plan Institucional de Capacitación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de creación de valor público en el Plan Institucional de Capacitación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Opciones nuevas que se incluyeron para esta medición. Falta incluir recomendación
Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 29 de 6

Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Elaborar un protocolo de atención dirigido a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Conformar la Comisión de Personal en la entidad, con base en lo estipulado en la Ley 909 de 2004.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) teniendo en cuenta la priorización de recursos en materia de capacitación y formación.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 30 de 6

9. PLANTA DE PERSONAL

El Municipio de San José de Miranda, mediante Decreto N° 079 de 2024 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:

9.1. PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2026

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 de Oficina de Gobierno y Desarrollo Social	006	1						

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 31 de 6

PLANEAC	1	Directiv	Jefe	006	1				
ION		o	Oficina de Planeación e Infraestructura						
HACIEND	1	Directiv	Jefe	006	1				
A		o	Oficina de Hacienda y Tesorería						
GOBIERN	1	Profesio	Comisario	202	1				
O		nal	de Familia						
GOBIERN	1	Técnico	Secretario	438					
O			Ejecutivo del Despacho del Alcalde						
GOBIERN	1	Técnico	Inspector	303	2				
O			Policía						
GOBIERN	1	Técnico	Técnico	367	13				
O			Administrativo						

Tabla 1. Base de datos Oficina Talento Humano. Corte 25 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 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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 32 de 6

9.2. EMPLEOS PROVISTOS POR NIVEL JERÁRQUICO

FUNCION	DE	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIO	ENCARGO	VACANTE	TOTAL
Directivo	1	0	3	0	0	0	4
Profesional	0	0	0	1	0	0	1
Técnico	0	2	0	0	0	0	3
Asistencial	0	0	1	0	0	0	1
Total	1	2	4	1	0	0	8

Tabla 2. Base de datos Oficina Talento Humano. Corte 25 de enero de 2026.

De acuerdo con la matriz anterior, se concluye que la Administración Municipal de San José de Miranda - Santander, cuenta con ocho (08) 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.

10. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 152 de 1994, artículos 26 y 29 donde se refiere al proceso de planeación que debe tener en cuenta las entidades públicas, en lo pertinente a

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 33 de 6

elaborar instrumentos que se constituyen para la evaluación de resultados, con base en los lineamientos del Plan de Desarrollo, el Plan Indicativo y los Planes de Acción Anuales.

La planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual.

La planificación de las acciones para el Talento Humano, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas facilitando la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad, la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos generando la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de la comunidad. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano (MIPG) El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones.

La finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito 29 para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 34 de 6

de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

El éxito de la planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, proyectos, programas y proyectos). Planear las acciones para la gestión del Talento Humano, no es solo cuestión de tener los procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la entidad es además la capacidad de lograr que los requerimientos del personal estén al día y con sinergia para que adquieran valor permitiendo así una realimentación y mejoramiento constante del proceso.



En la gráfica se puede observar la forma en la que la gestión del Talento Humano se articula con la planeación estratégica, en la medida en la que todos y cada uno de los factores que lo rodean conllevan a un constante mejoramiento y planificación los cuales buscan dar un óptimo cumplimiento de los objetivos trazados.

La estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 35 de 6	

Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

11. Metodología de la Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano

La proyección del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se articula con los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional, Planes, Programas y Proyectos implementados de la vigencia.

El proceso de implementación de la estrategia institucional el cual define las iniciativas trazadas, precisa todo un modelo PHVA. El desarrollo del Plan de Gestión del Talento Humano debe hacerse bajo un enfoque basado en procesos, en el que constantemente se están

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 36 de 6

realizando actividades de transformación.

Las actividades planeadas deben ser ejecutadas de acuerdo a lo planeado, permitiendo así que estas cumplan con un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos de la Administración Municipal.

En caso de que al hacer control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos y estos no se cumplan se deberán implementar acciones para corregir o prevenir que estas situaciones se presenten nuevamente.

Esta planeación debe proporcionar indicadores, que faciliten a la alta dirección verificar el cumplimiento o no cumplimiento de las acciones y objetivos trazados en el proceso de Gestión del Talento Humano, los cuales contribuyen al logro de las metas y objetivos de la entidad y a los del Plan Desarrollo Municipal.

El Plan Estratégico de Talento Humano se documenta en el marco del direccionamiento estratégico de la función pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

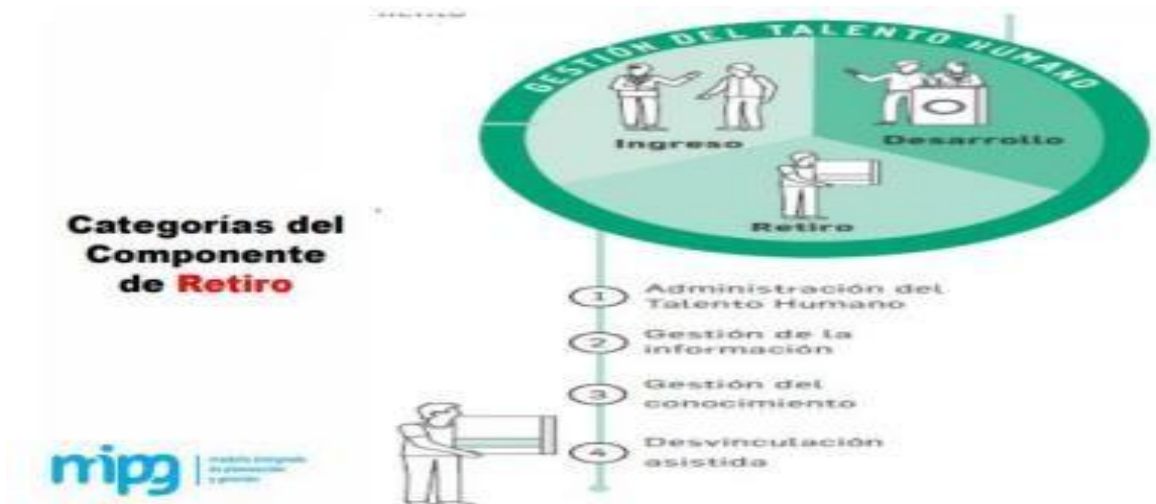
Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, 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	

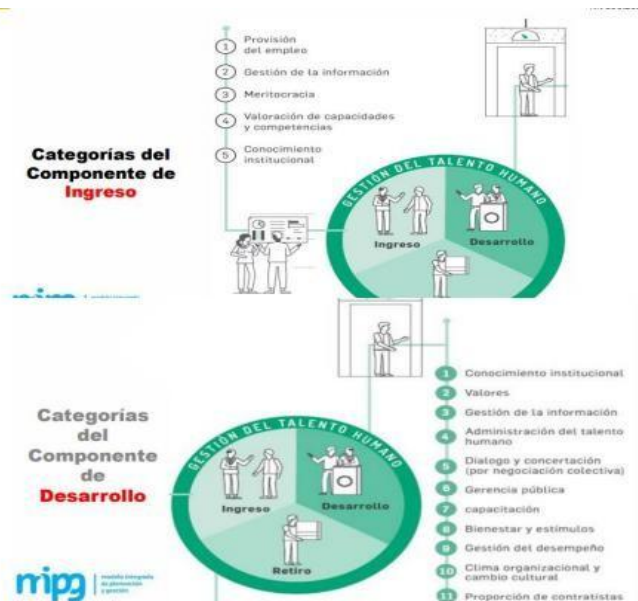
	Alcaldía Municipal San José de Miranda DANE: 68684 NIT: 890.204.890 – 4 CODIGO POSTAL: 682021065	CODIGO:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 37 de 6

Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.



	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 38 de 6



Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 39 de 6



Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica.

12. SISTEMAS DE INFORMACION

La Alcaldía Municipal de San José de Miranda actualmente se apoya en los siguientes sistemas de información, para la gestión de sus procesos:

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 40 de 6

SISTEMA	PROCESO DE APOYO	ORIGEN
SIGEP	Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público.	Externo
SIMO	Sistema de información para el cargue de la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad.	Externo
PASIVOCOL	Sistema de seguimiento y actualización de los cálculos actuariales de los pasivos pensionales.	Externo
SECOPI	Plataforma transaccional en la cual las Entidades Estatales pueden hacer todo el Proceso de Contratación en línea.	Externo

13. DESARROLLO DE LA PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

A continuación se describen el desarrollo de cada una de las etapas de la Administración del talento humano desde su vinculación, hasta su retiro, teniendo en cuenta los diferentes planes temáticos que los componen, tales como:

- Plan de Previsión del Recurso Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación PIC

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 41 de 6	

- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

13.1. INGRESO

- Previsión de Empleo de Recursos Humanos La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano está orientada a la provisión de las vacantes de la planta.
- El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece obligaciones constitucionales y legales; y ésta en particular, la cual determina:
- 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:
- 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.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 42 de 6	

personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

- 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.”

La Administración Municipal no realiza evaluación de competencias de los candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción ya que es discrecionalidad del nominador, en este caso del señor Alcalde realizar los nombramientos de los Directivos acorde al perfil del cargo que está incluido en el Manual de Funciones.

En contexto a la información anteriormente enunciada y dando cumplimiento a cabalidad con los objetivos trazados El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de San José de Miranda, se ha diseñado teniendo en cuenta los *lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

De acuerdo a lo anterior, las etapas para la formulación del presente Plan son las siguientes:

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 43 de 6

- Análisis de necesidades de personal
- Análisis disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura e identificación de financiación del personal.

14. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Administración Municipal de San José de Miranda, delegado a la Jefe Oficina de Gobierno y Desarrollo Social, quien se encarga de hacer seguimiento a la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o 37 inmediata, y lo actualiza conforme a los requisitos de Ley anualmente, se publica en la página de la entidad.

El Plan de Vacantes además es una herramienta necesaria la cual determina la oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

Los empleos a que hace referencia el Plan Anual de Vacantes son los empleos en vacancia definitiva, que a pesar de encontrarse inmersas por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, y que por razón del servicio requieran ser provistos por un

	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: E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA: 23/01/2024
			VERSIÓN: 02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 44 de 6

servidor de carrera de forma definitiva; en cuanto a las vacancias temporales originadas por novedades del personal, tales como vacaciones, permisos, compensatorios, etc. son atendidas con el mismo personal de la entidad con el fin de no afectar la prestación de los servicios, para esto se utiliza la figura de la delegación de funciones o encargo del puesto mientras se subsana la novedad en el personal. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

14.1. Inducción

La Inducción y Reinducción, permite que las actitudes y competencias de cada servidor público, se encaucen hacia el logro de los objetivos institucionales. Mediante el conocimiento del Plan de Desarrollo, la Misión, Visión, los Ejes Estratégicos que conforman el Plan de Desarrollo, el servidor público se convierte en una persona fundamental para alcanzar los logros de los resultados que debe generar la dependencia en que se encuentre adscrito.

El compromiso va más allá de un puesto de trabajo, mediante su aporte para el crecimiento de la ciudad. El Decreto Ley 1567 de 1998, en el Capítulo II, Artículo 7º establece los Programas de Inducción y Reinducción a lo que explica que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 45 de 6

gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

14.2. PERMANENCIA

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Las estrategias de este Plan se operacionalizan a través de:

15. Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación, comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, contribuir en el proceso de profesionalización de la administración pública y se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Administración Municipal, promoviendo el desarrollo integral, 39 personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 46 de 6

Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño; para su implementación se tiene en cuenta la oferta pública de formación, como la ofertada por el SENA, la ESAP, El Departamento Administrativo de la Función Pública, la caja de compensación, Colpensiones, y otras entidades del orden público.

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

16. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 47 de 6	

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral.

El Plan de Incentivos tiene por objeto crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia, desarrollado por la Administración Municipal en cumplimiento a lo dispuesto por el DAFP.

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

17. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la creación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tienen en cuenta los requerimientos en el Artículo 2.2.4.6.8, punto 7, li del Decreto 1072, donde se indica que el empleador debe: ... “diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 48 de 6	

SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.”

Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se consideraron:

- Política y objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales vigentes.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral
- Plan de Prevención y atención de emergencias.

18. Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP)

La Dirección de Talento Humano, en el primer semestre socializa a todos los servidores públicos las fechas y proceso para el realizar la declaración de bienes y rentas, además la dependencia ofrece orientación permanente a solicitud de los servidores públicos para el correcto diligenciamiento y uso de la plataforma. En cuanto al proceso de actualización de hoja de vida en el SIGEP, se deberá realizar el análisis para conocer el porcentaje de hojas de vida completas registradas en el sistema.

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 49 de 6

	EJE	ACTIVIDADES PROPUESTAS	CRONOGRAMA											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
	Gestión del Conocimiento	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)												
		Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)												

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 50 de 6

Planeación Estratégica	Elaborar el Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos												
	Elaborar el Plan de Previsión de Recursos Humanos												
	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación												
	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales												

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 51 de 6

		Elaborar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo																	
		Monitoreo y seguimiento del SIGEP																	
		Realizar Evaluación de Desempeño																	
		Realizar Proceso de Inducción y Reinducción																	
		Medición y análisis del Clima Laboral																	

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 52 de 6

	Gestión del Conocimiento	Presentación de Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio.											
	Meritocracia	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC											

	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:	E-SIG-GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 53 de 6

Conocimiento Institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad																		
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	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:	E-SIG- GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 54 de 6

[illegible]

	SAN JOSÉ DE MIRANDA-SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elabora: 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:	E-SIG- GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 55 de 6

[illegible]

	SAN JOSÉ DE MIRANDA-SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elabora: 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:	E-SIG- GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 56 de 6

[illegible]

	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:	E-SIG- GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 57 de 6

[illegible]

	SAN JOSÉ DE MIRANDA-SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elabora: 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:	E-SIG- GPD-FO-02
		FECHA:	23/01/2024
		VERSIÓN:	02
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Nº PAGINA:	Página 58 de 6

[illegible]

19. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

- Mediante la aplicación de indicadores: Éste indicador hace referencia a la medición del porcentaje de cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Estímulos y el Plan de Capacitación, que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración municipal para la vigencia. Es de vital importancia para la medición del cumplimiento del objetivo del proceso, contribuyendo al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades,

	SAN JOSÉ DE MIRANDA-SANTANDER Carrera 4 N° 3 – 31 Mail: contactenos@sanjosedemiranda-santander.gov.co www.sanjosedemiranda.gov.co	Elabora: 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:	E-SIG-GPD-FO-02
			FECHA:	23/01/2024
			VERSIÓN:	02
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Nº PAGINA:	Página 59 de 6	

conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la administración municipal.

- Se realiza la revisión del cronograma de capacitación del PIC, establecido para la vigencia y se determina el # capacitaciones ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión de capacitación y las capacitaciones programadas en el cronograma de capacitación del PIC. % Cumplimiento PIC= ($\frac{\text{\# Capacitaciones ejecutadas}}{\text{\# Capacitaciones programadas}} \times 100\%$)
- Se realiza la revisión del cronograma de actividades de Plan de Bienestar Social e incentivos, establecido para la vigencia y se determina el # actividades ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión del P.B.S y las actividades programadas en el cronograma del P.B.S. % Cumplimiento PBS= ($\frac{\text{\# Actividades ejecutadas}}{\text{\# Actividades programadas}} \times 100\%$). Cumplimiento Plan Estratégico Talento Humano= $(A+B)/2$

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, con funciones de Control Interno o quien haga sus veces.

	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	