



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

**PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

**GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO
DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	5
2.1 Normatividad Nacional.....	5
3. JUSTIFICACIÓN	6
3.1 Necesidades Identificadas	6
3.2 Alineación Estratégica	7
4. OBJETIVOS	8
4.1 Objetivo General.....	8
4.2 Objetivos Específicos.....	8
5. Análisis de la planta de personal.....	9
6. PRESUPUESTO Y SOSTENIBILIDAD FISCAL	10
6.1 Marco presupuestal general.....	10
6.2 Techo presupuestal para gastos de personal	10
6.3 Costo actual de la planta de personal	11
6.4 Proyección de costos - Provisión de vacantes 2026 escenario Base (Provisión de 80 vacantes):	12
6.5 Inversión en estrategias del plan presupuesto requerido para implementación del plan de previsión:	13
6.6 Fuentes de financiación distribución de recursos por fuente:	15
6.7 Análisis de sostenibilidad fiscal impacto en indicadores fiscales:	15
6.8 Estrategia de ejecución presupuestal cronograma de desembolsos 2026:	16
6.9 Riesgos fiscales y mitigación	16
7. Recomendaciones presupuestales.....	17



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos constituye una herramienta estratégica de planificación que permite a la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina anticipar, proyectar y gestionar de manera eficiente las necesidades de talento humano para el cumplimiento de su misión institucional.

En el contexto de la gestión pública moderna, la previsión de recursos humanos trasciende la simple provisión de vacantes y se configura como un proceso integral que articula:

- El análisis de la estructura organizacional actual y su proyección futura
- La identificación de competencias requeridas para el logro de objetivos estratégicos
- La proyección de necesidades de personal considerando retiros, traslados y nuevas funciones
- El desarrollo de estrategias de atracción, retención y desarrollo del talento humano
- La optimización de recursos presupuestales destinados a nómina y desarrollo de personal

Este plan se fundamenta en el diagnóstico de clima organizacional realizado en 2025, el análisis de la planta de personal a enero de 2026, y las proyecciones del Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027. Su horizonte de implementación corresponde a la vigencia 2026, con proyecciones hacia 2027.

La previsión efectiva de recursos humanos permitirá a la entidad:



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- Garantizar la continuidad de los servicios públicos esenciales
- Reducir los tiempos de vacancia en cargos críticos
- Optimizar los procesos de selección y vinculación de personal
- Fortalecer las competencias institucionales mediante planes de capacitación focalizados
- Mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral
- Asegurar la sostenibilidad fiscal en materia de nómina
- Cumplir con los principios de mérito, transparencia y eficiencia en la gestión pública



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos se fundamenta en el siguiente marco jurídico y normativo:

2.1 Normatividad Nacional

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** Artículos 122, 123, 125 y 209, que establecen los principios de la función pública, la carrera administrativa y los criterios de eficiencia, eficacia y transparencia.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones en su literal b), artículo 15, “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- **Ley 1960 de 2019:** Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad..



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, especialmente el Título 10 sobre Empleo Público y Carrera Administrativa Artículo 2.2.5.3.1 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 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.

3. JUSTIFICACIÓN

La elaboración del Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos responde a múltiples necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y en el marco de las mejores prácticas de gestión del talento humano en el sector público.

3.1 Necesidades Identificadas

Del análisis de la planta de personal y del diagnóstico de clima organizacional 2025, se identificaron las siguientes necesidades que justifican la implementación de este plan:

- **Altas tasas de vacancia:** 101 cargos (21.2% de la planta) se encuentran provistos mediante encargo, situación que genera inestabilidad operativa y afecta la continuidad de los procesos.
- **Proyección de retiros por pensión:** 18 funcionarios se retiraron en 2025 por pensión, y se proyectan retiros similares en 2026, lo que requiere planificación anticipada para la transición del conocimiento.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- **Debilidades en procesos de inducción:** El 55% de los funcionarios encuestados considera inadecuado el entrenamiento que reciben los nuevos ingresos, evidenciando la necesidad de fortalecer estos procesos.
- **Brechas de competencias:** El diagnóstico de clima identificó necesidades de capacitación y desarrollo en áreas específicas para mejorar el desempeño institucional.
- **Retos de comunicación interáreas:** El 42% reporta dificultades en la comunicación entre dependencias, requiriendo estrategias de integración y trabajo colaborativo.
- **Condiciones físicas de trabajo:** El 52% expresa insatisfacción con las condiciones físicas, factor que incide en la atracción y retención del talento.

3.2 Alineación Estratégica

Este plan se alinea con:

- Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes 2026
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Laborales
- Hallazgos del Diagnóstico de Clima Organizacional 2025
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Establecer estrategias de previsión, planificación y gestión del talento humano que permitan a la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina contar con el personal idóneo, suficiente y competente para el cumplimiento de su misión institucional durante la vigencia 2026, optimizando recursos y fortaleciendo el clima organizacional.

4.2 Objetivos Específicos

- Proyectar las necesidades de recursos humanos para 2026 considerando variables demográficas, presupuestales, operativas y estratégicas.
- Diseñar estrategias diferenciadas para la provisión de vacantes según criticidad, disponibilidad de listas de elegibles y prioridades institucionales.
- Optimizar la distribución del personal según cargas laborales y necesidades operativas de cada dependencia.
- Garantizar la sostenibilidad fiscal del gasto de personal mediante proyecciones presupuestales realistas y controladas.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

5. Análisis de la planta de personal

A continuación, se presenta un análisis detallado de la planta de empleos en la gobernación partiendo, en primer lugar, de una descripción de su composición, continuando con la descripción de las vacantes por naturaleza, denominación y grado. Finalmente, se presenta una proyección de vacantes para la vigencia 2026 y con ello la posible ruta de provisión de empleos.:

Componente	Cantidad	Porcentaje
Total Planta de Personal	476	100.0%
Cargos de Carrera	373	87.1%
Cargos Libre Nomenclatura	48	11.2%
Cargos Período Fijo	7	1.7%
Personal Administrativo	439	92.2%
Cuerpo de Bomberos	37	7.8%
Provisión Carrera/Provisional	375	78.8%
Provisión por Encargo	101	21.2%

Distribución por Nivel Jerárquico:

Nivel	Cantidad
Asistencial	149
Profesional	134



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Técnico	94
Directivo	20
Otros	79

6. PRESUPUESTO Y SOSTENIBILIDAD FISCAL

6.1 Marco presupuestal general

El presupuesto del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina para la vigencia 2026 fue aprobado mediante Ordenanza 015 de 2025, con un presupuesto total de \$714.015.721.855.

Composición del presupuesto 2026:

Concepto	Valor	%
Ingresos Corrientes de la Vigencia	\$659.695.403.000	92.4%
- Recursos Propios	\$494.591.376.000	69.3%
- Sistema General de Participaciones	\$88.951.013.000	12.5%
- Otras Fuentes	\$76.153.014.000	10.7%
Recursos de Capital	\$54.320.318.855	7.6%
TOTAL PRESUPUESTO	\$714.015.721.855	100%

6.2 Techo presupuestal para gastos de personal

Según el análisis de ejecución histórica y la normativa de sostenibilidad fiscal (Ley 617 de 2000), el Departamento debe cumplir con los siguientes límites:



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Indicadores de gestión fiscal:

Indicador	Límite Legal	Meta 2026	Valor Proyectado
Gastos de funcionamiento / Ingresos corrientes libre destinación	≤ 50%	48%	\$197.373.000.000
Gastos de personal / Ingresos corrientes libre destinación	≤ 35%	33%	\$135.714.000.000

Este monto incluye:

- Nómina de planta actual
- Prestaciones sociales
- Aportes patronales
- Provisión de nuevas vacantes

6.3 Costo actual de la planta de personal

Componente	Mensual	Anual (incluye prestaciones)
Salarios básicos	\$9.800.000.000	\$117.600.000.000



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Prestaciones sociales (30%)		\$2.940.000.000	\$35.280.000.000
Aportes patronales (22.5%)		\$2.205.000.000	\$26.460.000.000
Bonificaciones e incentivos		\$350.000.000	\$4.200.000.000
SUBTOTAL ACTUAL	PLANTA	\$15.295.000.000	\$183.540.000.000

Análisis de la planta existente (476 funcionarios):

6.4 Proyección de costos - Provisión de vacantes 2026 escenario Base (Provisión de 80 vacantes):

Nivel Jerárquico	Vacantes a Proveer	Salario Promedio Mensual	Costo Anual (incluyendo prestaciones)
Directivo	0	-	-
Profesional	25	\$5.800.000	\$2.175.000.000
Técnico	35	\$3.200.000	\$1.680.000.000
Asistencial	20	\$2.100.000	\$630.000.000
SUBTOTAL SALARIOS	80	-	\$4.485.000.000
Prestaciones sociales (30%)	-	-	\$1.345.500.000



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Aportes patronales (22.5%)	-	-	\$1.009.125.000
TOTAL PROVISIÓN VACANTES	80	-	\$6.839.625.000

6.5 Inversión en estrategias del plan presupuesto requerido para implementación del plan de previsión:

Estrategia / Componente	Valor 2026	Fuente de Financiación
1. PROVISIÓN DE VACANTES		
Nómina nuevos funcionarios (80 vacantes)	\$6.839.625.000	Recursos propios - Funcionamiento
Procesos de selección y vinculación	\$45.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Subtotal Provisión	\$6.884.625.000	
2. DESARROLLO DEL TALENTO		
Programa de inducción institucional	\$40.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Plan de capacitación (técnica y general)	\$180.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Formación de líderes (diplomados)	\$60.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Gestión del conocimiento	\$50.000.000	Recursos propios - Inversión
Subtotal Desarrollo	\$330.000.000	



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

3. RETENCIÓN DEL PERSONAL		
Sistema de reconocimiento e incentivos	\$120.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Mejoramiento condiciones físicas	\$150.000.000	Recursos propios - Inversión
Programa de bienestar laboral	\$80.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Dotación ergonómica	\$70.000.000	Recursos propios - Inversión
Subtotal Retención	\$420.000.000	
4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
Documentación de procesos	\$30.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Plataformas tecnológicas	\$40.000.000	Recursos propios - Inversión
Programa de mentorías	\$20.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Subtotal Gestión Conocimiento	\$90.000.000	
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Sistema de información RRHH	\$25.000.000	Recursos propios - Inversión
Diagnósticos y mediciones	\$30.000.000	Recursos propios - Funcionamiento



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Auditorías y controles	\$15.000.000	Recursos propios - Funcionamiento
Subtotal Seguimiento	\$70.000.000	
TOTAL INVERSIÓN PLAN	\$7.794.625.000	

6.6 Fuentes de financiación distribución de recursos por fuente:

Fuente	Valor	% del Plan	Origen
Recursos Propios - Funcionamiento	\$7.369.625.000	94.5%	Ingresos corrientes libre destinación
Recursos Propios - Inversión	\$340.000.000	4.4%	Recursos de capital
SGP - Fortalecimiento Institucional	\$85.000.000	1.1%	SGP Propósito General
TOTAL	\$7.794.625.000	100%	

6.7 Análisis de sostenibilidad fiscal impacto en indicadores fiscales:

Indicador	Sin Plan	Con Plan	Variación	¿Cumple Ley 617?
Gastos funcionamiento / ICLD	48.0%	49.2%	+1.2 pp	Sí (< 50%)
Gastos personal / ICLD	33.0%	34.8%	+1.8 pp	Sí (< 35%)
Gasto per cápita personal	\$285.714	\$297.100	+4.0%	Sostenible

Conclusión: La implementación del Plan es fiscalmente sostenible y se mantiene dentro de los límites legales establecidos.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

6.8 Estrategia de ejecución presupuestal cronograma de desembolsos 2026:

Trimestre	Componente	Valor	% Ejecución
I (Ene-Mar)	Apropiaciones iniciales, primeros nombramientos (15)	\$1.450.000.000	18.6%
II (Abr-Jun)	Provisión masiva (40 vacantes), capacitación	\$3.120.000.000	40.0%
III (Jul-Sep)	Continuación provisión (25 vacantes), bienestar	\$2.280.000.000	29.3%
IV (Oct-Dic)	Cierre provisión, evaluación	\$944.625.000	12.1%
TOTAL		\$7.794.625.000	100%

6.9 Riesgos fiscales y mitigación

Riesgo	Impacto	Mitigación
Aumento salarial superior al proyectado	+\$800M	Reserva de contingencia del 5%
Provisión más rápida de lo planeado	+\$1.200M	Control estricto de CDP por Hacienda
Menor recaudo de ingresos propios	Variable	Ajuste del plan de provisión trimestral
Sentencias judiciales no previstas	Variable	Fondo de contingencias judiciales



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

7. Recomendaciones presupuestales

- Establecer un comité trimestral de seguimiento presupuestal conformado por Hacienda, Planeación y Talento Humano para evaluar el avance y realizar ajustes.
- Gestionar recursos adicionales ante el Ministerio del Trabajo o DAFP para programas de fortalecimiento institucional que puedan cofinanciar componentes del plan.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

APROBADO POR:

NICOLÁS IVÁN GALLARDO VÁSQUEZ

Gobernador(a) del Departamento Archipiélago
de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Secretaría General

Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y
Santa Catalina

San Andrés Isla, Colombia

Enero de 2026

Este documento ha sido elaborado considerando el marco legal vigente, los hallazgos del diagnóstico de clima organizacional 2025, el análisis de planta de personal y las mejores prácticas en gestión del talento humano en el sector público. Su implementación requiere el compromiso de todas las dependencias y el liderazgo de la alta dirección para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el bienestar de los servidores públicos.