




A-GTH-PL05

PLAN ANUAL DE VACANTES

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28/12/2018	Emisión inicial del Documento.
02	25/01/2020	Actualización vigencia 2020
03	28/01/2021	Actualización vigencia 2021.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 28/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 29/01/2021	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 29/01/2021
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU LIDERAZGO e INNOVACIÓN SOCIAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Emisión:	27-01-2021
		Código:	A-GTH-PL05
		Página:	2 de 6
		Versión: 03	

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar la estrategia de planeación anual de la provisión del talento humano del Instituto Municipal de empleo Y fomento empresarial de Bucaramanga - IMEBU con las que se logre identificar las necesidades de la planta de personal.

1.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar las del personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes

2. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, a corto y mediano plazo en el Instituto Municipal De Empleo y fomento empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU. En cuanto a la identificación de estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación, asenso y formación.


3. DOCUMENTACIÓN REFERENCIA.

- Ley 909 de 2004
- Decreto 2482 de 2012
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 201
- Decreto 1499 de 2017

4. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.

- La responsabilidad en el cumplimiento de este plan anual de vacantes le corresponde al jefe de Talento Humano y/o a quien haga las sus veces en la



 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Emisión:	27-01-2021
		Código:	A-GTH-PL05
		Página:	3 de 6
		Versión: 03	

Entidad, que para el caso del IMEBU sería la subdirección administrativa y financiera.

5. NATULARELEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES.

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, sujetos a los que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.


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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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.



 gestión de talento humano y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Emisión:	27-01-2021
		Código:	A-GTH-PL05
		Página:	4 de 6
		Versión: 03	

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.

6) NIVELES JERARQUICOS

Los niveles jerárquicos se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel directivo.
- Nivel asesor.
- Nivel profesional.
- Nivel técnico.
- Nivel asistencial.

7) CONDICIONES GENERALES

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU, cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de funcionarios de sus funcionarios.

El objetivo de este plan consiste en ser instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión que, a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.


Al cierre de la vigencia 2020 el Instituto Municipal de Empleo y Fomento empresarial no tuvo vacantes en su planta personal, a enero de 2021 se encuentran provistos los 10 cargos de planta personal aprobados por el consejo directivo del IMEBU y el ente territorial.

8) METODOLOGIA DE PROVISION A CORTO PLAZO

8.1. Selección:



Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU
 Carrera 19 No. 31 – 65 Salón 37 Centro Cultural del Oriente – Bucaramanga
 Teléfono: 6706464 – Página web: www.imebu.gov.co

 IMEBU LIDERAZGO e INNOVACIÓN SOCIAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Emisión:	27-01-2021
		Código:	A-GTH-PL05
		Página:	5 de 6
		Versión: 03	

Los funcionarios de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los funcionarios, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

La provisión de estas vacantes se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que el Instituto aún no ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el proceso de “Selección, Vinculación e Inducción de Personal”.


8.2. Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el funcionario debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el funcionario.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.



 gestión de talento humano y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Emisión:	27-01-2021
		Código:	A-GTH-PL05
		Página:	6 de 6
		Versión: 03	

8.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

8.4. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio.

Aprobó:

NAYARIN SAHARAY ROJAS TELLEZ
Director General (E)

