

A-GTH-PL06

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

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
04	28/01/2022	Actualización vigencia 2022 y logo institucional

IMEBU <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL06
		Página:	2 de 6
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 04		

1 INTRODUCCION

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que todas las entidades de orden público deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos, basándose en las necesidades presentes y futuras de la Entidad. Dentro de estos planes, deben estar inmersas acciones que permitan resolver las necesidades previamente identificadas y la estimación de costos presupuestales.

Este documento será la base técnica que permita identificar los siguientes aspectos:

- 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 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.

Teniendo en cuenta el decreto 612 del 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción con el fin de determinar objetivos encaminados al cumplimiento y la integración de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Siendo el talento humano el corazón del modelo, dicha área debe presentar un plan estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades del personal.

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2021, el cual busca consolidar la información de Pianta de personal y sus cargos vacantes, mantener actualizada la información y establecer las medidas a tomar para la provisión de los mismos, garantizando la prestación del servicio en la Entidad.

Con este Plan de previsión del recurso humano-IMEBU, se busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, y dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables a las Entidades Públicas, cubriendo las necesidades del personal.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo general:

Formular, implementar y evaluar los planes, programas, proyectos y estrategias institucionales de Gestión de Talento humano de forma técnica y económica de conformidad a la normativa vigente, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional que garantice la continuidad en la prestación del servicio a través de la gestión estratégica del talento humano que propende el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

2.2 Objetivos específicos:

- Implementar los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo para la Función Pública, en materia de gestión del talento humano.
- Velar por la vinculación de personal competente, con formación académica idónea que aporte valor en la consecución de los objetivos Institucionales.

IMEBU <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL06
		Página:	3 de 6
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 04		

- Generar espacios de capacitación que contribuyan con el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través del Plan de Capacitación Institucional.
- Afianzar la cultura organizacional del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen al IMEBU.

2.3 ALCANCE

El Plan de Previsión del Talento Humano, permite adoptar directrices técnicas de acuerdo a los lineamientos de la Gestión de Recursos Humanos involucrando a todo el personal de planta vinculado al Instituto, con el fin de propender por el cumplimiento de los objetivos misionales, valores institucionales y la Ley.

3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Artículo 17 de la Ley 909 de 2004
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 1499 de 2017

4. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD

La Subdirección Administrativa y Financiera, es la dependencia encargada de la gestión del talento humano del IMEBU y tiene la responsabilidad garantizar que la entidad cuente con la disponibilidad de personal necesaria para dar cumplimiento a la gestione estratégica de cada uno de los planes establecidas en la Entidad.

5 CONDICIONES GENERALES

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

"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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

De conformidad a lo anterior, todas las entidades 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, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El propósito del plan, es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar el IMEBU en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas establecidas en el Plan de Desarrollo 2020 - 2023.

IMEBU <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL06
		Página:	4 de 6
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 04		

6 METODOLOGIA

El Plan de Previsión, fue diseñado acogiendo las directrices técnicas proporcionadas los lineamientos generales de la Gestión del Talento Humano del IMEBU, con el fin de obtener un análisis de la planta de personal de la Entidad, teniendo en cuenta el análisis de personal de planta.

El análisis del personal de planta se realizó estableciendo el número de empleados de planta, número de empleos provistos. Por otra parte, se analizó el ingreso y promoción interna del personal y finalmente, estableció la disponibilidad de recursos para asegurar su financiación con el presupuesto asignado.

7 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento empresarial de Bucaramanga IMEBU, es una entidad pública del Orden municipal, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, con patrimonio independiente, adscrita a la Secretaria de Desarrollo Social del municipio de Bucaramanga.

La planta de personal fue fijada mediante los Acuerdos del Consejo Directivo N° 03-1 de 2003. "por el cual se adopta el manual de requisitos y funciones de los cargos del IMEBU", el acuerdo 01 de abril del 2006 "por el cual se justifica el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleados de planta de personal del IMEBU. Y por último el acuerdo No 010 de diciembre del 2009" por el cual se incorpora en manual específico de funciones y requisitos del IMEBU. En el cual se reflejan las funciones, requisitos y competencias de los cargos de Asesor de Control Interno y profesional universitario (ingeniero de sistemas)".

Cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores bajo los criterios de eficiencia y eficacia.

El IMEBU cuenta con 10 cargos creados en su planta de personal, de los cuales 8 son de libre nombramiento y remoción, 1 por periodo fijo de 4 años y 1 por carrera administrativa.

La planta actual del IMEBU está conformada de la siguiente manera:

CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO			
N° cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General – IMEBU	050	05
1	Subdirector Técnico	068	02
1	Subdirector Administrativo y Financiero	068	02
1	Jefe de Oficina de Control Interno	068	02
CARGOS DE NIVEL ASESOR			
N° cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Asesor Jurídico	105	02
CARGOS DE NIVEL PROFESIONAL			
N° cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Profesional Universitario ING. Sistemas	219	06
1	Profesional Universitario Contador	219	06
1	Profesional Universitario Tesorero	219	06
1	Profesional de Carrea Administrativa		
CARGOS DE NIVEL ASISTENCIAL			
N° cargos	Denominación del empleo	Código	Grado

IMEBU <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		Emisión:	28/01/2022
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO		Código:	A-GTH-PL06
			Página:	5 de 6
			Versión: 04	

1	Secretaria Ejecutiva	425	02
---	----------------------	-----	----

Analizando el personal de planta de la Entidad, se encuentra que para la vigencia 2022, la provisión de cargos de nivel directivo corresponde al 40%, los cargos de nivel asesor 10%, nivel profesional 40% de los cuales 1 corresponde a Profesional de Carrera Administrativa y, por último, la entidad cuenta con un 10% de cargos de nivel asistencial.

8 ESTIMACION DE COSTOS DEL PERSONAL DE PLANTA Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD.

ESTIMACION DE COSTOS DEL PERSONAL DE PLANTA DEL IMEBU		
Nivel Directivo		
Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Director General	\$ 12,737,598,00
Planta	Subdirector Técnico	\$ 7,060,770,00
Planta	Subdirector Administrativo y Financiero	\$ 7,060,770,00
Planta	Jefe de Oficina de Control Interno	\$ 7,060,770,00
Nivel profesional		
Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Profesional Universitario Tesorero	\$ 4,876,881,00
Planta	Profesional Universitario Contador	\$ 4,876,881,00
Planta	Profesional Universitario Ing. Sistemas	\$ 4,876,881,00
Planta	Profesional de Carrera Administrativa	\$ 4,876,881,00
Nivel asesor		
Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Asesor Jurídico	\$ 6,070,372.00
Nivel asistencial		
Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Secretaria Ejecutiva	\$ 2,678,882,00

9. PROVISION DE EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes del IMEBU, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta Transitoria. De acuerdo a la normatividad aplicable y a los procedimientos establecidos en el Instituto. Para Selección y Vinculación del Personal de Planta.
2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos. Se realizará cada vez que exista una vacante en este tipo de nombramiento y deberá realizarse a través de convocatoria abierta.

Para llevar a cabo la provisión de empleos vacantes en el IMEBU se debe tener en cuenta:

IMEBU <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL06
		Página: 6 de 6
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 04	

☐ Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio. De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional sobre la austeridad del gasto, la oficina de gestión del Talento Humano y la dependencia donde está la vacante deberán analizar, la necesidad de proveer el empleo, y verificar la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

☐ Determinación del tipo de provisión. Cada caso se analizará particularmente, garantizando la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar se puede contemplar la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que puedan satisfacer las necesidades del servicio sin que se realicen nuevas vinculaciones en la Entidad.

☐ De acuerdo con la naturaleza del cargo vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), la oficina de Talento humano del Instituto, debe iniciar con los tramites y el procedimiento establecido para la vinculación de personal y la normativa aplicable que se encuentre vigente para la provisión del empleo.

☐ Cuando se requiera provisionar una vacante mediante la modalidad de encargo, se debe revisar las calidades de los funcionarios para dicho encargo, verificando el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones.

10 FINANCIACIÓN

Esta etapa del Plan de Previsión del Talento Humano del IMEBU está sujeta a las directrices del Consejo Directivo y de la Dirección General del Instituto., teniendo en cuenta lo proyectado presupuestalmente para la vigencia, que permita garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Aprobó:

LUIS GONZALO GOMEZ GUERRERO
 Director General

Quelpt