



Instituto de
Empleo y
Fomento
Empresarial

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.
04	28/01/2022	Actualización Vigencia 2022
05	25/01/2023	Actualización Vigencia 2023
06	30/01/2024	Actualización Vigencia 2024
07	27/01/2025	Actualización Vigencia 2025
08	30/01/2026	Actualización Vigencia 2026

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05	Versión:8.0
PLAN ANUAL DE VACANTES				

CONTENIDO

- Introducción
- Objetivo
- Objetivo General
 - Objetivo Específico
- Alcance
- Normatividad.....
- Autoridad y responsabilidad
- Naturaleza general de las funciones
- Estructura jerárquica del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial
- Seguimiento a planta de personal
- Condiciones generales de la provisión de vacantes.....
- Metodología de provisión a corto plazo.....
- Selección.....
 - Movilidad.....
 - Permanencia.....
 - Retiro.....
- Reporte de empleos provistos y vacantes para la vigencia en curso (2027).....

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05 Versión:8.0
		PLAN ANUAL DE VACANTES	

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes constituye un instrumento de gestión administrativa orientado a la identificación, consolidación y actualización sistemática de la información relacionada con los empleos vacantes del Instituto Municipal de empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU, con el propósito de planificar y programar la provisión de los cargos que presenten vacancia, siempre que se cuente con la disponibilidad del empleo en la planta de personal y la correspondiente apropiación presupuestal.

El Plan Anual de Vacantes del IMEBU forma parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional, en concordancia con los lineamientos normativos vigentes en materia de administración del talento humano en el sector público.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes existentes en la planta de personal, la proyección de los mecanismos de provisión y la identificación de los empleos a proveer durante la vigencia 2026, constituyéndose en una herramienta fundamental para la toma de decisiones en la gestión del recurso humano institucional.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar una estrategia de planeación del Talento Humano que permita gestionar de manera organizada y actualizada la provisión de los empleos vacantes del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, durante la vigencia 2026, en concordancia con las necesidades de la planta de personal, la normatividad vigente y la continuidad del servicio público.

1.1 OBJETIVO ESPECIFICO

- Identificar y analizar las necesidades de talento humano de la entidad, a partir del diagnóstico de la planta de personal y de las vacantes existentes, con el fin de apoyar una adecuada toma de decisiones en materia de provisión de empleos
- Definir y ejecutar un plan de acción que permita prever oportunamente la provisión de los cargos vacantes, considerando las novedades que se presenten durante la vigencia 2026, con el propósito de evitar afectaciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer mecanismos de seguimiento y control al comportamiento de la planta de personal, en concordancia con los lineamientos del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y los parámetros institucionales definidos por el IMEBU.
- Promover la provisión definitiva de los empleos vacantes, priorizando los mecanismos previstos en la normativa vigente, en procura de fortalecer la estabilidad laboral y la eficiencia administrativa de la entidad.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05 Versión:8.0
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

3 ALCANCE

Este plan constituye un instrumento que materializa el principio de planeación del Talento Humano a corto y mediano plazo en el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU. Así mismo, permite la identificación y definición de estrategias orientadas a atender las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal de planta para la vigencia 2026, considerando las medidas relacionadas con el ingreso, la capacitación, el ascenso y la formación, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

4 NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan 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”.

Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un 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.

Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

5 AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.

La responsabilidad por el cumplimiento, ejecución y seguimiento del presente Plan Anual de Vacantes recae en el jefe de Talento Humano o en quien haga sus veces. Para el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, dicha responsabilidad corresponde específicamente a la Subdirección Administrativa y Financiera.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

6 NATULARELEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES.

Empleo Público: El artículo 2º 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”.

Así mismo, el citado decreto dispone que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos públicos serán determinados por los respectivos organismos o entidades, en concordancia con los lineamientos que establezca el Gobierno Nacional y conforme a los parámetros señalados en el artículo 5º del mismo decreto, salvo en aquellos casos en que dichas funciones y requisitos se encuentren expresamente definidos 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.

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.

7 ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL IMEBU

CARGOS DE NIVEL DIRECTIVO			
Nº cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General – IMEBU	050	01
1	Subdirector Técnico	068	01
1	Subdirector Administrativo y	068	01



PLAN ANUAL DE VACANTES

	Financiero		
1	Jefe de Oficina de Control Interno	006	02

CARGOS DE NIVEL ASESOR

Nº cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Asesor Jurídico	105	01

CARGOS DE NIVEL PROFESIONAL

Nº cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Profesional Universitario ING. Sistemas	219	01
1	Profesional Universitario Contador	219	01
1	Profesional Universitario Tesorero	219	01
1	Profesional de Carrera Administrativa	219	01

CARGOS DE NIVEL ASISTENCIAL

Nº cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Secretaria Ejecutiva	425	01

8 SEGUIMIENTO A PLANTA DE PERSONAL

El equipo de Gestión de Talento Humano, bajo la dirección de la Subdirección Administrativa y Financiera del IMEBU, realiza de manera permanente el seguimiento al comportamiento de la planta de personal, mediante la ejecución de acciones enmarcadas en los planes institucionales vigentes, las cuales contribuyen al adecuado funcionamiento de las dependencias y al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Planta de personal y grupos internos de trabajo: El equipo de Talento Humano efectúa el seguimiento y reporte del estado actual de la planta de personal, identificando la ubicación de los empleos en cada dependencia, así como las posibles vacantes existentes, con el fin de apoyar la planeación y provisión del recurso humano.

Tipos de vinculación, niveles, códigos y grados: El IMEBU dispone de una base de datos institucional que permite identificar los empleos que conforman la planta global de la Entidad, así como el tipo de vinculación, nivel, código y grado correspondiente a cada servidor público, facilitando la gestión y administración del talento humano.

Caracterización de la población del IMEBU: El equipo de Talento Humano cuenta con información actualizada de los servidores públicos de todos los niveles de la entidad, en la cual se consolidan datos personales, laborales y de contacto en caso de emergencia. Esta información constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones relacionadas con bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, y procesos de movilidad interna. La base de datos es actualizada de manera continua, conforme a los ingresos, nombramientos, encargos, retiros o movimientos del personal dentro de la entidad.

Pre-pensionados: Se considera prepensionados aquellos servidores afiliados al régimen de prima media a quienes les faltan tres (3) años o menos para cumplir los requisitos legales

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05 Versión:8.0
PLAN ANUAL DE VACANTES			

para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez. Las demás causales de retiro del servicio público no son previsibles, por lo cual las vacantes derivadas de estas situaciones se generan de manera progresiva durante la vigencia. Actualmente, dos (02) servidores del nivel profesional universitario del IMEBU se encuentran en condición de prepensionados.

9 CONDICIONES GENERALES DE LA PROVISIÓN DE VACANTES

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU, dispone del talento humano requerido para el adecuado cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas; en tal sentido, establece directrices y define instrumentos orientados a la recolección y análisis de información que permitan la programación oportuna de convocatorias y la provisión de los empleos necesarios, en atención a las necesidades institucionales.

El presente plan tiene como objetivo constituirse en un instrumento de planeación, administración y actualización permanente de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva, así como de los procesos de provisión correspondientes, permitiendo contar con información confiable y actualizada sobre 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 a las diferentes situaciones administrativas en que puedan encontrarse dichos empleos, tales como encargo, provisionalidad o no provisión.

Al cierre de la vigencia 2025, el Instituto Municipal de Empleo y Fomento empresarial no registró vacantes en su planta personal. Así mismo, a enero de 2026, los diez (10) cargos de la planta de personal, aprobados por el Consejo Directivo del IMEBU y el ente territorial, se encuentran debidamente provistos.

10 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

10.1. Selección:

La provisión de los empleos de carrera administrativa podrá realizarse mediante encargo o nombramiento provisional, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente. Con el fin de garantizar una adecuada provisión de los empleos, se llevará a cabo la identificación mensual de las vacantes que se generen como consecuencia de las causales previstas en la legislación aplicable.

La provisión de dichas vacantes se efectuará atendiendo estrictamente las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la materia.

Por su parte, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y del procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

En atención a que el IMEBU no ha iniciado aún procesos de selección mediante concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará conforme a lo dispuesto en el procedimiento interno de Selección, Vinculación e Inducción de personal, adoptado por la entidad.

 ALCALDÍA DE BUARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05 Versión:8.0
	PLAN ANUAL DE VACANTES	

10.2. Movilidad:

Otra modalidad de provisión de los empleados públicos es el traslado, el cual se configura cuando un empleo en vacancia definitiva es provisto con un servidor público de carrera administrativa que se encuentre en servicio activo, siempre que cumpla con los requisitos exigidos para el empleo a proveer.

El traslado deberá sujetarse a las siguientes condiciones:

- a) El empleo al cual se trasladará el servidor deberá encontrarse en vacancia definitiva.
- b) Los empleos deberán pertenecer a la misma categoría y contar con funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutes podrán realizarse dentro de la misma entidad o entre diferentes organismos.
- d) Cuando se trate de traslados entre entidades, estos deberán ser autorizados por los jefes de las respectivas entidades mediante acto administrativo.
- e) El traslado podrá efectuarse por necesidades del servicio, siempre que no implique condiciones menos favorables para el servidor.
- f) También podrá realizarse a solicitud del interesado, siempre que el movimiento no genere perjuicios para la prestación del servicio.
- g) En todo caso, se deberán conservar los derechos de carrera administrativa y la antigüedad en el servicio.

10.3. 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.** Para los empleos de carrera administrativa se exige una evaluación satisfactoria del desempeño, el logro de resultados, el cumplimiento de las funciones asignadas y la adquisición de las competencias necesarias para el ejercicio del cargo.
- b) Cumplimiento.** Los servidores públicos deberán observar de manera estricta las normas que regulan la función pública y desempeñar adecuadamente las funciones inherentes al empleo.
- c) Evaluación.** Los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción participarán activamente en los procesos de evaluación individual e institucional. Los servidores provisionales estarán sujetos al proceso concursal o a la situación administrativa que corresponda.
- d) Promoción de lo público.** Corresponde a cada servidor propiciar un ambiente laboral colaborativo, de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés general en el ejercicio de sus funciones y en las actuaciones de la administración pública.

10.4. Retiro:

El retiro del servicio público implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. En el caso de los empleos de carrera administrativa, la competencia para efectuar el retiro es reglada y

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL05	Versión:8.0
PLAN ANUAL DE VACANTES				

deberá fundarse exclusivamente en las causales previstas en la Constitución Política y la ley, formalizándose mediante acto administrativo motivado.

Respecto de los empleos de libre nombramiento y remoción, la facultad de retiro es discrecional y se efectuará mediante acto administrativo no motivado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

En todo caso, el retiro del servicio deberá ajustarse a las causales previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y a las demás disposiciones que regulan la materia.

11 REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES PARA LA VIGENCIA EN CURSO (2026).

El IMEBU, tiene provisto para la vigencia 2026 el seguimiento y reportes de los siguientes empleos pertenecientes a la planta global.

Nivel	Nº de empleos provistos	Nº de vacantes
Directivo	4	0
Asesor	1	0
Profesional	4	0
Asistencial	1	0

Elaboró: Silvia Juliana Monsalve Téllez CPS SUBDAF *SP*

Revisó: Claudia Patricia Téllez Duarte SUBDAF *Claudia T*