

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	25/01/2022	Actualización vigencia 2022
05	24/01/2023	Actualización vigencia 2023
06	30/01/2024	Actualización vigencia 2024
07	27/01/2025	Actualización vigencia 2025
08	26/01/2026	Actualización vigencia 2026



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

Introducción
Objetivo
Objetivo Específico
Alcance
Normatividad.....
Responsables.....
Condiciones generales.....
Metodología
Análisis de planta de personal
Estimación de costos del personal de planta y su impacto en el presupuesto de la entidad.....
Provisión de empleos.....
Financiación.....



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

1 INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece la obligación para las entidades públicas de formular planes anuales de previsión de recursos humanos, con fundamento en las necesidades actuales y futuras de la entidad, incorporando acciones orientadas a su atención y la correspondiente estimación de costos presupuestales.

En concordancia con el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 e 2017, la Gestión Estratégica del Talento Humano se consolida como una Política de Gestión y Desempeño, orientada al desarrollo integral de los servidores públicos, la meritocracia en la provisión de empleos, el fortalecimiento de competencias, la vocación de servicio, la aplicación de estímulos y la obtención de resultados. Para ello, se articulan instrumentos como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El presente documento constituye la base técnica para:

- a) Determinar los empleos requeridos conforme a los perfiles y funciones establecidos.
- b) Identificar los mecanismos de provisión del talento humano, considerando ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimar los costos asociados y garantizar su financiación con el presupuesto asignado.

Así mismo, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 y en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos, orientado a consolidar y actualizar la información de la planta de personal, identificar cargos vacantes y definir las acciones necesarias para su provisión, asegurando la continuidad y calidad en la prestación del servicio público.

2 OBJETIVO

Formular la previsión anual del Recurso Humano de la entidad, orientado a atender las necesidades de la planta de personal, garantizando los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público, y contribuyendo al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2.1 Objetivos específicos:

- Identificar y analizar las necesidades cuantitativas y cualitativas de la planta de personal de la entidad, de acuerdo con los requerimientos actuales y futuros del servicio.
- Determinar los empleos requeridos y sus perfiles, conforme a los manuales específicos de funciones y competencias, para garantizar una adecuada provisión del talento humano.
- Establecer las estrategias para la provisión, permanencia y ascenso del personal, bajo los principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia en el acceso al servicio público.
- Estimar los costos asociados a la provisión y gestión del recurso humano, asegurando su viabilidad y articulación con el presupuesto institucional.
- Alinear la previsión del recurso humano con la misión, visión y objetivos institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano y a la continuidad en la prestación del servicio.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión del Talento Humano define directrices técnicas alineadas con la Gestión de Recursos Humanos, involucrando al personal de planta del instituto, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales, los valores institucionales y la normatividad vigente.

4. NORMATIVIDAD

- **Artículo 17 de la Ley 909 de 2004:** Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas. Su artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:
 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2. La 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.

 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- **Decreto 612 de 2018:** Establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de articular la planeación, la gestión y el seguimiento de las entidades públicas.

 - **Decreto 1499 de 2017:** Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en las entidades públicas, con el propósito de fortalecer la gestión institucional, el desempeño organizacional y la generación de valor público, mediante la articulación de políticas, planes, programas y procesos orientados a resultados.

4. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera es la dependencia responsable de la gestión del talento humano del IMEBU, asegurando la disponibilidad de personal necesaria para el cumplimiento de los planes estratégicos de la entidad.

5 CONDICIONES GENERALES

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se fundamenta en las obligaciones constitucionales y legales, especialmente en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de personal con el siguiente alcance:

- a) Determinar los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales de los manuales de funciones, para atender las necesidades presentes y futuras derivadas de sus competencias.

- b) Identificar las estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando ingreso, ascenso, capacitación y formación.

- c) Estimar los costos de personal asociados y asegurar su financiación dentro del presupuesto asignado.



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

En cumplimiento de lo anterior, las entidades deben mantener actualizadas sus plantas de personal para garantizar la eficiencia en el desempeño de sus funciones, aplicando medidas de racionalización del gasto.

En este marco, el Plan de Previsión de Talento Humano del IMEBU tiene como propósito asegurar la disponibilidad de personal necesaria para cumplir los objetivos y metas establecidos en el Plan de Desarrollo 2024-2027.

6 METODOLOGÍA

El Plan de Previsión fue diseñado siguiendo los lineamientos técnicos de la Gestión del Talento Humano del IMEBU, con el objetivo de analizar la planta de personal de la entidad.

El análisis consideró el número de empleados de planta y de empleos provistos, evaluó los procesos de ingreso y promoción interna, y determinó la disponibilidad de recursos necesarios para garantizar su financiación dentro del presupuesto asignado.

7 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga (IMEBU) es una entidad pública de orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Social del municipio.

La planta de personal del IMEBU fue establecida mediante los Acuerdos del Consejo Directivo: N.º 03-1 de 2003, que adoptó el manual de requisitos y funciones de los cargos; N.º 01 de abril de 2006, que ajustó el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleados de planta; y N.º 010 de diciembre de 2009, que incorporó en el manual los cargos de Asesor de Control Interno y Profesional Universitario (Ingeniero de Sistemas). Asimismo, el Acuerdo N.º 006 de 2003 ajustó el manual específico de funciones del IMEBU, estableciendo que las funciones de los servidores deben cumplirse bajo criterios de eficiencia y eficacia.

Actualmente, la planta de personal del IMEBU cuenta con 10 cargos, de los cuales 8 son de libre nombramiento y remoción, 1 por periodo fijo de 4 años y 1 por carrera administrativa.



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

La distribución actual de la planta es la siguiente:

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 Financiero	068	01
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

Analizando el personal de planta de la Entidad, se encuentra que para la vigencia 2026, 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 ESTIMACIÓN DE COSTOS DEL PERSONAL DE PLANTA Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD.

ESTIMACION DE SALARIO BÁSICO VIGENTE DEL PERSONAL DE PLANTA



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

DEL IMEBU

Nivel Directivo

Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Director General	\$ 18.766.684
Planta	Subdirector Técnico	\$ 10.402.845
Planta	Subdirector Administrativo y Financiero	\$ 10.402.845
Planta	Jefe de Oficina de Control Interno	\$ 10.402.845

Nivel profesional

Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Profesional Universitario	\$ 7.185.257
	Tesorero	
Planta	Profesional Universitario	\$ 7.185.257
	Contador	
Planta	Profesional Universitario	\$ 7.185.257
	Ing. Sistemas	
Planta	Profesional de Carrera	\$ 7.185.257
	Administrativa	

Nivel asesor

Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Asesor Jurídico	\$ 8.943.661

Nivel asistencial

Tipo de empleo	Cargo	Valor
Planta	Secretaria Ejecutiva	\$ 3.946.878

9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

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

1. Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta

Transitoria: Se proveerán conforme la normatividad vigente y los procedimientos internos del Instituto para la Selección y Vinculación del Personal de Planta.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN INFORMATICA	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL06 Versión:8.0
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			

2. Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos: Se cubrirán mediante concurso de méritos, a través de convocatoria abierta, cada vez que se genere una vacante en este tipo de nombramiento.

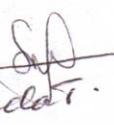
Para la provisión de vacantes se deberán considerar los siguientes aspectos:

- **Viabilidad presupuestal y necesidad del servicio:** La Subdirección Administrativa y Financiera, junto con la dependencia correspondiente, evaluará la necesidad de proveer el empleo y la disponibilidad de recursos para asumir su costo, de acuerdo con las directrices nacionales sobre austeridad del gasto.

- **Determinación del tipo de provisión:** Se analizará cada caso en particular, priorizando la prestación del servicio. Se podrá contemplar la reubicación de funcionarios o cargos existentes antes de generar nuevas vinculaciones.
- **Procedimientos según naturaleza del cargo:** La oficina de Talento Humano deberá iniciar los trámites correspondientes según el tipo de cargo (Libre Nombramiento y Remoción o Carrera Administrativa) y la normativa vigente.
- **Provisión mediante encargo:** Se revisarán las calidades de los funcionarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño establecidos en el manual de funciones.
- **Cobertura de necesidades no previstas:** Cuando las vacantes no puedan ser cubiertas mediante empleados de planta, se recurrirá a la vinculación mediante contratos de prestación de servicios.

10 FINANCIACIÓN

Esta etapa del Plan de Previsión del Talento Humano del IMEBU se desarrolla bajo las directrices del Consejo Directivo y la Dirección General, considerando las proyecciones presupuestales de la vigencia, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y la financiación de la planta de personal de la Entidad.

Elaboró: Silvia Juliana Monsalve Téllez CPS SUBDAF 
 Revisó: Claudia Patricia Téllez Duarte SUBDAF 