



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.

ELABORO RESPONSABLE SST	FECHA 30/10/2018	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 30/10/2018	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 30/10/2018
----------------------------	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU LIBERAZO - INNOVACIÓN SOCIAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28-12-2018
		Código:	A-GTH-PL06
		Página:	2 de 6
		Versión: 01	

1. INTRODUCCION

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004 en el artículo 17 "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."

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2019, el cual busca consolidar la información de la Planta 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 del 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

Garantizar la continuidad en la prestación del servicio teniendo en cuenta las necesidades de personal en cada una de las dependencias, con el fin de cumplir a cabalidad con la misión siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello

El plan de previsión del talento humano debe establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y



	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28-12-2018
		Código:	A-GTH-PL06
		Página:	3 de 6
		Versión: 01	

retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional

3. ALCANCE

Involucra a todos los funcionarios de planta del IMEBU para cumplir a cabalidad la misión y objetivos de la Entidad.

4. DOCUMENTACIÓN REFERENCIA.

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

5. 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 el IMEBU cuente con disponibilidad de personal para dar cumplimiento a las actividades y metas establecidas en la Institución.

6. 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.

Teniendo en cuenta 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 2016-2019.

6.1. 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, y la planta de personal fue fijada mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 03-1 de 2003, el Acuerdo 01 de abril de 2006 y el acuerdo No 010 de diciembre de 2009, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la Ley y los acuerdos le señalen, así:

El IMEBU cuenta con 10 cargos creados en su planta de personal, actualmente hay 9 funcionarios de planta ejerciendo, de los cuales 7 son de libre nombramiento y remoción, 1 por periodo fijo de 4 años y 1 por carrera administrativa, y existe una vacante que es el Cargo del Subdirector Administrativo y Financiero. Como ya se ha mencionado se requiere garantizar el cumplimiento de los objetivos, responsabilidades y metas que se ha fijado el instituto.

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

Nivel directivo	Grado	Código	Número de personas
-----------------	-------	--------	--------------------



Director general	02	068	1
Jefe de Control Interno	02	06	1
Sub Director Técnico	02	068	1
Subdirector administrativo y financiero	02	068	
Asesor jurídico	02	105	1
Profesional universitario técnico	06	219	1
Profesional universitario Ingeniero de sistemas	06	219	1
Profesional Universitario Contador	06	219	1
Profesional Universitario Tesorero	06	219	1
Secretaria ejecutiva	02	425	1
Total			9

7. Provisión de los 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:

- 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



	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28-12-2018
		Código:	A-GTH-PL06
		Página:	6 de 6
		Versión: 01	

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.

8. 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.


MEDARDO FABER MEJÍA PALOMINO
 Director general



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