



**A-GTH-PL06**

**PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

**CUADRO CONTROL DE CAMBIOS**

| Versión | Fecha | Descripción del Cambio         |
|---------|-------|--------------------------------|
| 01      |       | Emisión inicial del Documento. |
| 02      |       | Actualización, vigencia 2020   |
|         |       |                                |
|         |       |                                |
|         |       |                                |

|                                   |                            |                                       |                            |                                   |                            |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| <b>ELABORO</b><br>RESPONSABLE SST | <b>FECHA</b><br>30/10/2018 | <b>REVISO</b><br>SUBDIRECCIÓN TÉCNICA | <b>FECHA</b><br>30/10/2018 | <b>APROBO</b><br>DIRECTOR GENERAL | <b>FECHA</b><br>30/10/2018 |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|

|                                                                                  |                                                                                  |  |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------|
|  | 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 7      |
|                                                                                  | Versión: 02                                                                      |  |                     |

## 1. INTRODUCCION

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que expresa: “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 el Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y los estratégicos con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, siendo el talento humano el corazón del modelo, la Dirección del Talento Humano presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2020, el cual busca consolidar y actualizar la información de la Planta de personal y sus cargos vacantes (si existieren), mantener actualizada la información y establecer las medidas a tomar para la provisión de estos, 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.



|                                                                                   |                                                                                  |          |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
|  | 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 7     |
| GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST                                                   | Versión: 02                                                                      |          |            |

## 2. OBJETIVO

### 2.1. Objetivo General

Realizar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y las estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos de ley promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional. Garantizando la continuidad en la prestación del servicio, con el fin de cumplir a cabalidad con la misión institucional alineando los objetivos de la planeación estratégica con la planeación del recurso humano, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Implementar los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.

## 3. ALCANCE

El plan de previsión del talento humano, Involucra a la Dirección General, al área de Recurso Humano o quien haga sus veces y a todos los funcionarios de planta del IMEBU con el fin de cumplir a cabalidad la misión y objetivos de la Entidad. inicia identificando las necesidades de personal iniciando con la vinculación y pasando por todas las etapas en la entidad hasta la desvinculación del funcionario.

## 4. DOCUMENTACIÓN REFERENCIA

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



|                                                                                  |                                                                                  |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
|  | 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:     | 4 de 7     |
|                                                                                  |                                                                                  | Versión: 02 |            |

## 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 de garantizar que el IMEBU cuente con disponibilidad de personal para dar cumplimiento a las actividades y metas establecidas en la Institución; siempre y cuando la entidad cuente con presupuesto para tal fin.

## 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:

- 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 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 y la misión institucional, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con la cual debe contar el IMEBU en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas en cumplimiento de su misión institucional establecida en el Acuerdo No. 030 de 2002, y lo que se establezca en el Plan de Desarrollo para el cuatrienio.



|                                                                                   |                                                                                  |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
|  | 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:     | 5 de 7     |
|                                                                                   |                                                                                  | Versión: 02 |            |

## 6.1. Análisis de la Planta de Personal

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio 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 Acuerdo de Consejo Directivo No. 03-1 de 2003 "por el cual se adopta el manual de requisitos y funciones de los cargos de IMEBU", el Acuerdo 01 de abril de 2006 "por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Municipal de empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU" y el acuerdo No 010 de diciembre de 2009 "Por el cual se incorpora al Manual Específico de Funciones y Requisitos del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU. las funciones, requisitos y competencias de los cargos de Asesor de Control Interno y Profesional Universitario - Ingeniero de Sistemas", y 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 diez (10) cargos en su planta de personal, actualmente están ocupados nueve (09) cargos. De la Planta de ocho (08) son de libre nombramiento y remoción (3 del nivel Directivo, 1 Asesor, 3 del nivel profesional y 1 asistencial), 1 por periodo fijo de 4 años y 1 de carrera administrativa, a la fecha existe la vacante del Asesor de la Oficina Jurídica.

La planta del IMEBU está conformada de la siguiente manera:

| Nivel directivo                         | Grado | Código | No. personas |
|-----------------------------------------|-------|--------|--------------|
| Director general                        | 02    | 068    | 1            |
| Jefe de Control Interno                 | 02    | 06     | 1            |
| Subdirector Técnico                     | 02    | 068    | 1            |
| Subdirector Administrativo y Financiero | 02    | 068    | 1            |
| Asesor Jurídico                         | 02    | 105    | 1            |
| Profesional universitario - Técnica     | 06    | 219    | 1            |

|                                                                                                                                                                      |                                                                                  |  |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <br><b>IMEBU</b><br>LIDERAZGO e INNOVACIÓN SOCIAL<br>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST | INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA |  |                     |
|                                                                                                                                                                      | <b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>                                       |  | Emisión: 28-12-2018 |
|                                                                                                                                                                      |                                                                                  |  | Código: A-GTH-PL06  |
|                                                                                                                                                                      |                                                                                  |  | Página: 6 de 7      |
|                                                                                                                                                                      |                                                                                  |  | Versión: 02         |

| Nivel directivo                                   | Grado | Código | No. personas |
|---------------------------------------------------|-------|--------|--------------|
| 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            |
| <b>Total Cargos</b>                               |       |        | <b>10</b>    |

## 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 con 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, la 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 en la cual exista 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.

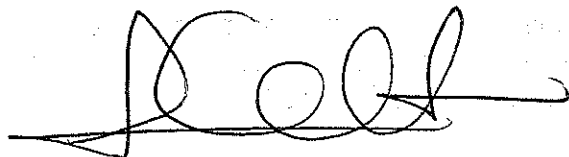


|                                                                                                                                                                           |                                                                                  |  |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--|-------------|------------|
| <br><b>IMEBU</b><br>LIDERAZGO e INNOVACIÓN SOCIAL<br><br>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:     | 7 de 7     |
|                                                                                                                                                                           |                                                                                  |  | Versión: 02 |            |

- 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 establecidos para el cargo a desempeñar de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones del IMEBU.

## 8. Financiación

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



**LILIANA MARÍA CARRILLO GALLEGO**  
Directora General

Elaboró: Arley Castillo Cuenca – CPS Apoyo Gestión Humana *Arley*  
Revisó: Martha Yaneth Rodríguez Otero- Subdirectora Administrativa y Financiera  
Revisó: José Miguel Díaz Sandoval - CPS Apoyo Jurídico *JM*