



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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADM Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2020	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2020	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2020
---	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 IMEBU LIDERAZGO e 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: 03	

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.

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 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-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 conformidad a la normativa vigente, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional que garantice la continuidad en la prestación del servicio.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADM Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2020	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2020	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2020
---	----------------------------	---------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------------------

 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:	3 de 6
		Versión: 03	

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.
- 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, involucra a la Dirección General, el área de recursos humanos o quien haga sus veces y a todos los funcionarios de planta del IMEB, con el fin de cumplir a cabalidad la misión y objetivos de la entidad.

1. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

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

3 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 para dar cumplimiento a las actividades y metas establecidas en la Institución.

2. 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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADM Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2020	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2020	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2020
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 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: 4 de 6
	Versión: 03		

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.

4 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, en la actualidad hay 10 funcionarios de planta ejerciendo, 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:

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADM Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2020	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2020	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2020
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

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	1
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
Secretario ejecutivo	02	425	1
Total			10

5 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 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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADM Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2020	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2020	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2020
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

 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: 6 de 6
			Versión: 03

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.

6 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:


NAYARIN SAHARAY ROJAS TELLEZ
Directora General (E)

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADM Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2020	REVISO SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2020	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 28/01/2020
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------