



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

PLAN ANUAL DE VACANTES
2020

“Trabajando por los derechos humanos”

JESUS HERNANDO RODRIGUEZ PEREA
PERSONERO DISTRITAL DE BUENAVENTURA

Buenaventura



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es impartir y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en la Personería Distrital de Buenaventura, se establecerán los elementos que le permitan a la entidad contar con el personal acorde a sus compromisos y metas institucionales, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano.

Este plan se enmarca dentro de direccionamiento estratégico de la entidad que tiene como objetivo primordial la modernización y el mejoramiento de la estructura organizacional, esto con el fin de dar cumplimiento en forma adecuada a las funciones misionales, gerenciales, de apoyo, y evaluación.

En este documento se consignan la misión y visión, los objetivos generales y específicos, las políticas, las estrategias, los parámetros éticos, la cultura organizacional y los temas de desarrollo organizacional de la gestión del talento humano de la Personería Distrital para la vigencia 2016-2020.



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

**GENERALIDADES DEL PLAN DE VACANTES DE LA PERSONERÍA
DISTRITAL DE BUENAVENTURA**

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los objetivos establecidos en el plan estratégico de la entidad para la vigencia 2016-2020, los lineamientos establecidos por la normatividad vigente sobre la materia y las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento de las metas institucionales, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos que se requieran en los procesos.

También se oriento para que se integrará de forma articulada con los planes institucionales para la vigencia 2020.

Normatividad aplicable

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 775 de 2005, "por el cual se establece el Sistema Especifico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional" y su Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Referentes estratégicos orientadores de la planeación del talento humano.

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégica de Personería Distrital de Buenaventura:

Misión institucional	Promover, vigilar y defender los derechos humanos, la protección del interés público y ejercer control a la conducta pública de quienes desempeñen funciones públicas en el Distrito de Buenaventura.
Visión institucional	Para el año 2020 la Personería Distrital de Buenaventura será un órgano de Control moderno, reconocido por el cumplimiento de la Ley, prestando sus servicios con oportunidad y calidad humana, contando con funcionarios competente, que actúan bajo los principios de eficacia, eficiencia, responsabilidad y transparencia.
Objetivos estratégicos 2016-2020.	Objetivo 4. modernizar la organización : Se establecerá un Modelo Gerencial Estratégico, simple con pensamiento sistemático basado en el liderazgo orientado a la gente, mediante el desarrollo del Talento Humano, la



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

	<p>eficiencia y eficacia administrativa y financiera , modernización tecnológica y la construcción de una cultura organizacional, proactiva enfocada a la consecución de los objetivos Institucionales a partir de los procesos.</p> <p>Objetivo 5. Promover el bienestar organizacional: El Talento Humano será el eje Central de la Personería Distrital de Buenaventura, por lo cual se fomentará la Capacitación, el Bienestar Social y la entrega de los elementos de trabajo, con el fin de que se sientan comprometidos, motivados para cumplir las funciones asignadas incorporando valor agregado a la Entidad en el desarrollo de su Misión Institucional.</p>
Estrategias DO- matriz de análisis estratégico DOFA	Realizar modernización administrativa que permita contar con el recurso humano, físico y Tecnológico.
Manual de Funciones	

Políticas de Gestión del Talento Humano de la Personería Distrital de Buenaventura

El sistema de gestión del talento humano debe ser acorde al marco legal que rige la entidad y se centra en el fortalecimiento del desarrollo humano e integral del personal, potenciando de manera individual y organizacional por medio de la formación mediante capacitaciones que mejoren las competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las prácticas de gestión humana



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

que incorporen los principios de ética y valores de la entidad, en este sentido se establecen las siguientes políticas de gestión del talento humano:

- Mejorar la Estructura Organizacional para contar con el personal necesario, con el fin de dar cumplimiento en forma adecuada a las funciones encomendadas y las necesidades actuales de la entidad.
- Aumentar el nivel de desempeño del talento humano a través del ofrecimiento de capacitaciones en temas relacionados con sus funciones.
- Incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores.
- Fortalecer el Bienestar del Talento Humano mediante el desarrollo de los planes de bienestar social e incentivo, capacitación, salud y seguridad en el trabajo.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante el desarrollo de actividades permanentes que promuevan los principios y valores Institucionales, la motivación y la autoestima del Talento Humano.





OBJETIVOS

Objetivo General

- Diseñar las estrategias para la previsión y la Gestión del Talento Humano con el fin de atender las necesidades y metas institucionales.

Objetivo Especificos

- Identificar las necesidades institucionales de talento humano, de forma que se ajusten a las condiciones y estrategias institucionales vigentes.
- Determinar la previsión de las vacantes.
- Realizar acciones de formación, inducción y reintroducción orientadas al desarrollo integral del funcionario.

"TRABAJANDO POR LOS DERECHOS HUMANOS"

Buenaventura, Calle 2 Edificio CAD Piso10 Tel. 2978928
Email: personeria.distrital@personeriabuenaventura.gov.co
www.personeriabuenaventura.gov.co



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Componente	Objetivo	Requisitos	Diagnostico	Estrategias
Organización	Establecer el direccionamiento estratégico de la organización del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de funciones. • Mapa de Procesos. • Procedimientos. • Caracterizaciones. • Manual de Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de personal en algunos procesos. • Estructura Organizacional inadecuada lo que genera sobrecarga laboral en diferentes dependencias. • Falta de claridad en responsabilidades que corresponden a cargo o funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar procedimientos acorde a las necesidades y tiempo de los procesos. • Apoyar la gestión con contratistas en las áreas y procesos que se requieran. • Actualizar el manual de funciones acorde a los procesos. • Reestructurar organizacionalmente la planta de personal para que se acomode a las exigencias institucionales y los procesos.
Planificación	Desarrollar e implementar planes para alcanzar los objetivos y metas establecidas para el personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de acción. • Plan Estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de planeación y seguimiento de la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar seguimiento por medio de indicadores de gestión a los planes de acción y plan estratégico de la entidad.



PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
 Nit. 835000010-3

Formación	Realizar acciones de formación, inducción y reinducción orientadas al desarrollo integral del funcionario.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Capacitaciones. • Programa de inducción y reinducción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay necesidades no identificadas dentro de los planes de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer cuáles son las necesidades de formación e integrarlas al plan de capacitaciones de la entidad. • Establecer el cronograma de capacitación.
Evaluación	Evaluar el desempeño y el desarrollo de los trabajadores, para lograr el mejoramiento con el análisis de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño. • Auditorias. • Informes de gestión. • Seguimiento a planes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta regularidad en la evaluación de los procesos. • Falta realizar valoraciones individuales cuantificables de la gestión de los funcionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar evaluaciones de desempeño. • Realizar auditorías y seguimiento a los procesos. • Realizar reuniones para la evaluación de seguimiento a los planes de acción.

"TRABAJANDO POR LOS DERECHOS HUMANOS"

Buenaventura, Calle 2 Edificio CAD Piso10 Tel. 2978928
 Email: personeria.distrital@personeriabuenaventura.gov.co
www.personeriabuenaventura.gov.co



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

Clasificación según la naturaleza de los cargos, de acuerdo al decreto 1083 de 2015, dentro de la Personería distrital de Buenaventura se comprende los siguientes niveles jerárquicos, clasificados de esta manera:

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.

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 disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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.



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

METODOLOGIA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO

Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional de conformidad con el manual de funciones de la entidad y conforme a la normatividad vigente relacionada, para la provisión de los cargos vacantes.

Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán de acuerdo a las necesidades de las cargas laborales y los estipulado en el manual de funciones, la previsión de empleo se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente, todos los cargos serán provisto de acuerdo al cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Movilidad:

En cuanto a los traslados Internos que sean solicitados o requeridos por necesidad del servicio, esto se darán si se requiere a adelantar una labor o actividad especial en algunas áreas o cuando se generen cambios de procesos al interior de la entidad, en todos los casos esta movilidad se realizará mediante un acto administrativo.

Permanencia:



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la ley 909 de 2004.

Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del servicio del ejercicio de la función pública, el retiro de carrera administrativa es reglamentado de conformidad a las causales estipuladas en la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante un acto motivado.

Permanencia del servicio:

Principios que orientan la permanencia en el servicio de acuerdo a la ley 909 de 2004 :

- a) Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;
- c) Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes tiene como herramienta administrativa estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Personería Distrital de Buenaventura, con el fin de programar la previsión de empleos en vacancia, de modo que no se afecten las labores realizadas por la entidad, teniendo como base la disponibilidad presupuestal de la entidad.

De acuerdo con lo anterior La Personería Distrital de Buenaventura, desarrollará el plan anual de vacantes de acuerdo a los lineamientos de la Función Pública y de conformidad a la normatividad legal vigente relacionada.

Planta de cargos Actual

La Personería Distrital de Buenaventura cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

Planta Global			
No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
01	Personero	015	00



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

01	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica o de Planeación o de Prensa o de Comunicaciones.	115	01
01	Director Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo	009	02
05	Personero Delegado	040	02
01	Personero Auxiliar	017	01
01	Jefe de Oficina	006	02
01	Profesional Especializado	222	01
06	Profesional Universitario	219	02
01	Auxiliar Administrativo	407	01
01	Secretario Ejecutivo	425	02
02	Secretario	440	03
03	Auxiliar Administrativo	407	04
01	Auxiliar de Servicios Generales	470	06
01	Conductor	480	04

De acuerdo a los datos suministrado por talento humano la planta de cargos se establece de las siguientes maneras de nombramiento:

Nivel	C. Administrativa	Provisionalidad	L. nombramiento	Vacantes
Directivo	0	0	7	1
Asesor	0	0	1	0
Profesional	1	6	1	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	3	6	0	0

La Personería Distrital de Buenaventura para la vigencia 2020, de acuerdo a la necesidad del servicio y acorde a la disponibilidad presupuestal, prevé la vinculación según la siguiente relación:



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA
Nit. 835000010-3

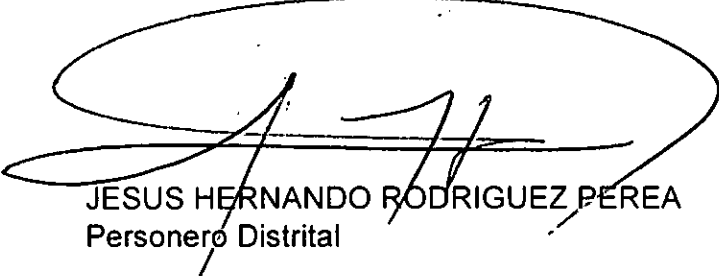
Nivel	C. Administrativa	Provisionalidad	L. nombramiento	Vacantes
Directivo	0	0	0	1
Asesor	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0

La vinculación del cargo es relacionada al siguiente cargo:

Planta Global			
No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
01	Personero Auxiliar	017	01


LIGIA YOLANDA CASTILLO
Directora Administrativa Y Financiera


FELIPE GARCÍA SINISTERRA
Oficina Asesora De Planeación


JESUS HERNANDO RODRIGUEZ PEREA
Personero Distrital