

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



AÑO 2024

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 2024.

GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA

La metodología utilizada para la elaboración del plan estratégico, se estableció siguiendo los lineamientos de los objetivos establecidos en el plan estratégico de la entidad para la vigencia 2020-2024, 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 orientó para que se integrará de forma articulada con el plan institucional de capacitación, plan de bienestar social e incentivos, Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo y la estructura organizacional de la entidad.

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 Específico 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.
- 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	La Personería del Distrito Especial de Buenaventura es un órgano de control con enfoque social que contribuye a la construcción de una cultura de paz territorial, a través de la solución pacífica y concertada de los diferentes conflictos sociales, ejerciendo la protección, defensa y promoción de los derechos humanos, la vigilancia de la conducta oficial, la prestación eficiente de los servicios públicos y velando por una participación ciudadana efectiva.
Visión institucional	Para el año 2024, la Personería del Distrito Especial de Buenaventura será reconocida a nivel nacional como un órgano de control gestor de paz, líder en la defensa de los derechos humanos, en la promoción de la participación ciudadana y en la vigilancia de la conducta oficial de los servidores públicos, a través del fortalecimiento de los principios rectores de la función administrativa, ejecutando acciones y estrategias que aseguren la convivencia pacífica y el diálogo, visualizando los derechos de la población más vulnerable a través de acciones pedagógicas con un grupo humano altamente calificado.
Objetivos estratégicos 2020-2024.	Objetivo 1. Elevar los niveles de eficiencia y

	<p>efectividad en la prestación de los servicios de la Personería Distrital de Buenaventura, que permitan aumentar a su vez el nivel de satisfacción de sus usuarios y el fomento de una cultura de paz y respeto por los derechos humanos.</p> <p>Objetivo 2.</p> <p>Establecer programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de Buenaventura.</p>
Manual de Funciones	Cumplimiento de nuestras funciones legales y constitucionales.

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 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.
- 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.
- Garantizar que la gestión del talento humano sea con calidad, mediante la motivación y compromiso, que garantice el cumplimiento de los objetivos propuestos.

- 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

- Impulsar y fortalecer la Gestión del Talento Humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y bienestar social.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Establecer el direccionamiento estratégico de la organización del talento humano.
- Realizar acciones de formación, inducción y re-inducción orientadas al desarrollo integral del funcionario.
- Evaluar el desempeño y el desarrollo de los trabajadores, para lograr el mejoramiento con el análisis de resultados.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Garantizar que la vinculación de personal a la entidad se realice de conformidad con la normatividad vigente.

El siguiente cuadro describe a grosso modo el presente plan:

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL EMPLEO	
Estrategia	Método
Permanencia, ingreso y retiro de los servidores de acuerdo a la	Adecuado procedimiento de la vinculación y retiro del personal

Normatividad.	Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	
Estrategia	Método
Planificar y evaluar el rendimiento de los funcionarios públicos	Evaluación de desempeño
SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN	
Estrategia	Método
Diseñar e implementar los planes que permitan el logro del plan de acción y estratégico	Indicadores de los planes de acción
Gestionar la información relacionada con el talento humano en el SIGEP	Reportes generado en SIGEP
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	
Estrategia	Método
Fortalecer la cultura organizacional mediante el desarrollo de actividades que promuevan los principios y valores Institucionales, la motivación y la autoestima del Talento Humano.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL DESARROLLO	
Estrategia	Método
Mejorar las competencias del servidor publico	Plan Institucional de Capacitación

INDICADORES

- Cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos >80%
- Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación >80%
- Elaboración de Evaluaciones de desempeño a funcionarios de Carrera Administrativa 100%.

- Liquidación y pago de la nómina a los funcionarios de la Entidad 80%
- Funcionarios cumplen con el perfil requerido para ejercer el cargo 100%
- El nivel de cumplimiento estará determinado por la siguiente tabla de semaforización:

Satisfactorio 80% - 100%
Medio 60% - 79%
Bajo 30% - 59%
Critico 0% - 29%