



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2025





**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

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 2025.



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

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 2024-2028, 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 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 de Buenaventura a través del cumplimiento de sus facultades constitucionales y legales, vigila la conducta oficial de quienes en su ejercicio desempeñan funciones públicas, guarda y promoción los DD. HH, participa activamente en la solución de conflictos en la comunidad, contribuyendo a establecer la paz en el territorio.
Visión institucional	La Personería del Distrito de Buenaventura para el año 2028, será identificada por ser una entidad que garantiza la promoción y cuidado de los derechos humanos, participación activa en los territorios, realizando la vigilancia de la conducta de quienes desempeñen la función pública y promocionando la participación ciudadana e incluyendo los diferentes grupos poblacionales
Proceso: Protección de los Derechos Humanos y el interés público.	Objetivos estratégicos 2024-2028. ✓ Se realizará la promoción y guarda de los derechos humanos en la comunidad, frente a las vulneraciones que se presenten en todo el distrito. Y se realizara vigilancia y control a las políticas relacionadas con los



	<p>servicios públicos del territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Velar por la prevención y protección de los derechos de la infancia y adolescencia del distrito. ✓ Realizar seguimiento al debido proceso en las diligencias penales, de policía y civiles, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales de los involucrados en los procesos judiciales y administrativos.
Proceso: Participación ciudadana en los asuntos de interés general y público.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar acompañamiento a la ciudadanía brindando las garantías al cumplimiento de los mecanismos establecidos por la ley para el control social y la defensa del interés público en el distrito. ✓ Acompañar y promocionar las veedurías ciudadanas.
Proceso: Vigilancia de la conducta publica oficial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar las acciones encaminadas a vigilar y controlar la conducta de los procesos administrativos ejecutados por los funcionarios públicos de la alcaldía distrital y los demás entes públicos del territorio.
Proceso: Gerencial y estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer el cumplimiento de los procesos normativos de la entidad, a través del liderazgo directivo que oriente la realización de una manera eficaz



	<p>que permita el cumplimiento de los objetivos, planes y políticas de la Personería Distrital.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Realizar la planeación que permita una efectiva administración y control del presupuesto, gestión del talento humano y gestión documental que garantice el cumplimiento de las metas propuestas para el cuatrienio 2024-2028.✓ Gestionar a través de entidades públicas y privadas, los apoyos que permitan la reubicación y modernización de las instalaciones de la Personería Distrital.
Proceso: Tecnología de la información y comunicaciones.	<ul style="list-style-type: none">✓ Actualizar y Consolidar los procesos de tecnología de la información y la comunicación con el propósito de mejorar la eficiencia en la gestión institucional para ofrecer una orientación adecuada a los usuarios y entidades que asistan a requerir los servicios de la entidad.
Proceso: Evaluación y Control	<ul style="list-style-type: none">✓ Fortalecer los procesos de control, evaluación y ejecución a los procesos y procedimientos de la entidad. Implementando mecanismos de medición, evaluación de informes, seguimiento del cumplimiento de



**PERSONERÍA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

	las metas y objetivos. Y procesos de auditoría que evidencien las oportunidades de mejora que se den a lugar en la entidad
--	--

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.



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA

- 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 Normatividad.	Adecuado procedimiento de la vinculación y retiro del personal 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 generados 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
>%

Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
>%

Elaboración de Evaluaciones de desempeño a funcionarios de Carrera Administrativa
%

Liquidación y pago de la nómina a los funcionarios de la Entidad
%

Funcionarios cumplen con el perfil requerido para ejercer el cargo
%

El nivel de cumplimiento estará determinado por la siguiente tabla de semaforización:

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



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**