



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

CARLOS YEFERSON POTES PALACIOS

**PERSONERO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA**

VIGENCIA 2026 | Versión 2

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010- 3	Versión: 02

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

TABLA DE CONTENIDO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE.....	2
PRESENTACIÓN	3
OBJETIVOS	3
OBJETIVO GENERAL:.....	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
ALCANCE	5
REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN	5
DEL TALENTO HUMANO	5
POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA PERSONERÍA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	7
CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LOS CARGOS	7
METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	8
PLANTA DE CARGOS ACTUAL	9
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	11
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	11
RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	13

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto Colombiano, En particular, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a que las entidades cuenten con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional y de los fines esenciales del Estado, al tiempo que favorezca el desarrollo personal y laboral de las y los servidores públicos. De manera general, esta política se materializa a través del Plan Estratégico de Talento Humano y sus derivados como: el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Por tanto, La personería distrital de Buenaventura, en su compromiso continuo con el fortalecimiento de la gestión pública y la administración del talento humano, divulga anualmente el Plan Anual de Vacantes (PAV), El PAV se rige por las directrices establecidas en la Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, que asigna a la Función Pública la responsabilidad de elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes con base en la información suministrada por diversas entidades, y de remitirlo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNC).

En consiguiente, se realizó una actualización del Plan anual de vacantes de la personería distrital de Buenaventura con vigencia del 2026, partiendo de los objetivos establecidos en el plan estratégico de la entidad para la vigencia 2025-2028, 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.

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.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

OBJETIVOS 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 re-inducción orientadas al desarrollo integral del funcionario

MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Título V, capítulo 2.
- 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”.
- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1075 de 2023, “Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad 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.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

ALCANCE

A su vez, la Ley 909 de 2004, establece el Plan de Previsión de Recursos Humanos, que tiene 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.

Con estas dos herramientas, y con base en la información actualizada en el SIGEP, así como el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, donde se establecen los perfiles, requisitos, funciones y competencias de los empleos públicos de la planta de personal, el Ministerio podrá planear la administración de su capital humano en el corto, mediano y largo plazo.

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
----------------------	---

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

	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.
Objetivos estratégicos 2024-2028.	1. 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 servicios públicos del territorio. 2. Velar por la prevención y protección de los derechos de la infancia y adolescencia del distrito. 3. 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.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

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 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.

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LOS CARGOS

De acuerdo con el decreto 1083 de 2015, dentro de la Personería Distrital de Buenaventura se comprende los siguientes niveles jerárquicos, clasificados de esta manera:

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

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.

METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

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 lo estipulado en el manual de funciones, la previsión de empleo se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente, todos los cargos serán provistos de acuerdo al cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Movilidad:

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

En cuanto a los traslados Internos que sean solicitados o requeridos por necesidad del servicio, esto se dará si se requiere 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.

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;
- 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

PLANTA DE CARGOS ACTUAL

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

.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

Planta Global				
No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Tipo
01	Personero	015	00	Periodo Legal
01	Personero Auxiliar	017	01	LNR
01	Director Administrativo y Financiero	009	02	LNR
01	Personero Delegado para la Vigilancia de la Conducta Oficial	040	02	LNR
01	Director Operativo para la Participación Ciudadana y protección del Interés Publico	009	02	LNR
01	Personero Delegado para la Protección de los Derechos Humanos	040	02	LNR
01	Personero Delegado para el Ministerio Publico	040	02	LNR
01	Personero Delegado para la Infancia y la Adolescencia	040	02	LNR
01	Jefe de Control Interno	006	02	LNR
01	Jefe oficina asesora de Planeación	115	01	LNR
01	Profesional Especializado	222	01	C.A.
05	Profesional Universitario	219	02	C.A
01	Profesional Universitario	219	02	LNR
01	Auxiliar Administrativo	407	01	C.A.
01	Secretario Ejecutivo	425	02	C.A.
02	Secretario	440	03	C.A.
02	Auxiliar Administrativo	407	04	C.A.
01	Auxiliar de Servicios Generales	470	06	C.A.
01	Auxiliar Administrativo	407	05	C.A.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

01	Conductor	480	04	C.A.
----	-----------	-----	----	------

De acuerdo a los datos suministrados por talento humano la planta de cargos se establece de la siguiente manera de nombramiento:

Nivel	Carrera. Administrativa	Provisionalidad	Periodo Legal	LNR	Vacantes
Directivo	0	0	1	5	4
Asesor	0	0	0	1	0
Profesional	0	6	0	0	1
Técnico	0	0	0	0	0
Asistencial	3	6	0	0	0

PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas: Nombramiento Provisional con el fin de atender necesidades de ocupación.

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Se aclara que las asignaciones salariales consignadas en el presente Plan Anual de Vacantes corresponden a las vigentes 2025. A la fecha de formulación de este documento enero 2026, el Gobierno Nacional no ha expedido el Decreto de Límites Salariales para la vigencia 2026.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

Por lo tanto, una vez se publiquen las directrices nacionales y el Concejo Municipal realice el ajuste correspondiente, se procederá a la actualización de los costos de la planta de personal, conforme a la ley.

Conforme a los Decretos 1905 y 1906 de 2009, el cual establece el nivel de empleos de la planta, número de empleos provistos y la asignación básica.

Para la fecha vigente, el costo promedio de la planta de personal, sin aplicar el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de la vigencia 2026, se estima el costo de \$127.215.977,00.

Planta Global			
No. Cargos	Denominación del Cargo	Asignación Mensual	Tipo
01	Personero	\$15.891.503	LNR
01	Personero Auxiliar	\$9.499.9678	LNR
01	Director Administrativo y Financiero	\$7.318.866	LNR
01	Personero Delegado para la Vigilancia de la Conducta Oficial	\$7.318.866	LNR
01	Director Operativo para la Participación Ciudadana y Protección del Interés Publico	\$7.318.866	LNR
01	Personero Delegado para la Protección de los Derechos Humanos	\$7.318.866	LNR
01	Personero Delegado para el Ministerio Publico	\$7.318.866	LNR
01	Personero Delegado para la Infancia y la Adolescencia	\$7.318.866	LNR
01	Jefe de Control Interno	\$7.318.866	LNR
01	Jefe Oficina Asesora de Planeación	\$5.448.822	LNR
01	Profesional Especializado	\$5.833.626	C.A.
05	Profesional Universitario	\$5.190.066	C.A
01	Profesional Universitario	\$5.190.066	LNR

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

01	Auxiliar Administrativo	\$3.780.468	C.A.
01	Secretario Ejecutivo	\$3.156.746	C.A.
02	Secretario	\$2.992.933	C.A.
02	Auxiliar Administrativo	\$2.849.618	C.A.
01	Auxiliar de Servicios Generales	\$1.704.657	C.A.
01	Auxiliar Administrativo	\$2.074.636	C.A.
01	Conductor	\$2.849.618	C.A.
TOTAL		\$ 127.215.977,00	

RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Para la racionalización de la planta de la Personería Distrital de Buenaventura, se llevarán a cabo acciones encaminadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano actual, mediante traslados, encargos y la asignación de funciones conforme al Manual de Funciones y el Decreto 648 de 2017.

Nota: La presente planificación y el costo de la planta se basan en la escala salarial del año 2025. Lo anterior, debido a que el Gobierno Nacional aún no ha expedido el decreto que fija los límites máximos salariales para la vigencia 2026. Una vez se publique dicha norma nacional y se surta el trámite de Acuerdo Distrital ante el Concejo de Buenaventura, se procederá a la actualización de la escala salarial y al reconocimiento del retroactivo correspondiente, sin que esto afecte los procesos de provisión de vacantes aquí programados.


CARLOS YEFERSON POTES PALACIOS
 Personero Distrital De Buenaventura

Elaborado por: Pamela Idali Moreno Rincón - Jefe de oficina asesora de planeación