

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ESE HOSPITAL SAN JOSE MARSELLA



VIGENCIA 2018

INTRODUCCIÓN

La **ESE Hospital San José Marsella**, en su interés por fortalecer sus procesos, realiza actualizaciones y avances en todas sus áreas de gestión tanto administrativas como operativas, siempre teniendo como guía y modelo lo establecido en virtud de la norma, calidad y servicio, pudiendo así ofrecer un mejor servicio a sus usuarios, comunidad y ciudadanía en general, de la mano de los mejores servidores; es por ello que gran parte de sus esfuerzos se focalizan en brindar el ambiente propicio para ellos, lo cual incentiva su labor.

En concordancia con lo anterior el área de Talento Humano de la **ESE Hospital San José Marsella** en su Planeación Estratégica vigencia 2018, busca incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la institución, usuarios y compañeros.

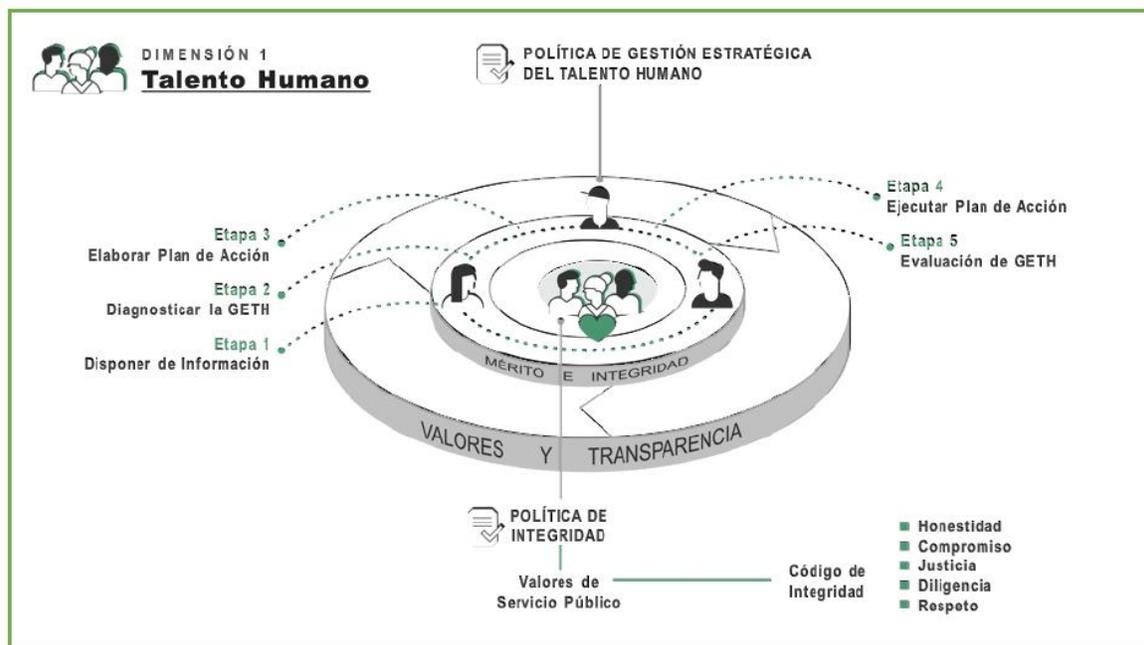
Acogiéndonos al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual es un referente que permite desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, mediante el ciclo de: dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Así mismo busca que las entidades cuenten con servidores públicos comprometidos, que a su vez, cuenten con los valores que todo servidor público debe tener los cuales son: honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto. Y que sean conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidas en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Igualmente para que la entidad logre sus metas se hace necesario proveer y poseer condiciones laborales propicias para el correcto desempeño de sus servidores, mediante un adecuado ambiente laboral con la prevención del riesgo, para que esto sea posible, se hace necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, logrando la

prevención del riesgo laboral, donde los funcionarios, empleados y todo el equipo de trabajo cualquiera que sea su tipo de contratación posean como prioridad el compromiso de autocuidado el cual es de vital importancia para nuestra institución y su razón de ser, logrando así la seguridad de ellos mismos y de los usuarios o pacientes.

Es por ello que en la constante búsqueda del mejoramiento continuo se hace necesario poseer las herramientas suficientes que nos ayuden a guiar a todos nuestros colaboradores así como a los usuarios internos y externos de nuestra institución para que cuenten con los conocimientos básicos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para enfrentar los desafíos del día a día en su puesto de trabajo y de su entorno, mediante el plan institucional de capacitación el cual busca actualizar y complementar sus conocimientos en los diferentes temas que son de importancia para desarrollar su actividades, conocimientos básicos de su labor, proceso de autocuidado y aspectos de desarrollo personal.



DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG

El modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión Estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Alcance de la Dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG –Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en

aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

1. Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho.

Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Entorno laboral saludable, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y re inducción, movilidad, mejoramiento individual.

2. Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

3. Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación

de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

4. Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano (GETH) se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para la Gestión Estratégica del Talento Humano es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes y ley de cuotas.

Evaluar la Gestión

El responsable de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política.

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017, modifico el Decreto 1083 de 2015 y en el establece en el capítulo 3, Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

En el MIPG el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por ende es un factor crítico y determinante de éxito, que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Es por ello que las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos, respondiendo así a la demanda de los ciudadanos.

La dimensión de talento humano tiene como objetivo Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

La **ESE Hospital San José Marsella**, adopto e implemento el MIPG a partir del año 2018, para ello la oficina de talento humano, realizo el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual con un resultado de 61,98% nos ubicó en el nivel 4 es decir que nos encontramos en una fase de “transformación” acción que nos permitió identificar las fortalezas y oportunidades de mejora a desarrollar e implementar por parte de la entidad.

2. MARCO LEGAL

Mediante el siguiente marco legal se relaciona la normatividad vigente a la fecha, que hace parte de los procesos de la oficina de talento humano.

NORMA	TEMA	PROCESO RELACIONADO
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	EDL
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la **ESE Hospital San José Marsella** busca determinar las necesidades presentes en cada uno de sus componentes, de tal manera que permite a la entidad buscar las estrategias que le permitan suplir las mismas, mediante un constante seguimiento y monitoreo. Dichos componentes serán de aplicación a todos los servidores de la institución sin importar su tipo de vinculación (funcionarios, contratistas) entre otros.

4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la **ESE Hospital San José Marsella**, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro o corazón del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida y en la creación de valor público.

4.1 Objetivos específicos.

- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de los planes de capacitación, inducción y re-inducción, acordes con los requerimientos realizados en las encuestas de necesidades.
- Proporcionar condiciones óptimas que permitan mejorar el desempeño laboral y calidad de vida de los funcionarios de la entidad, mediante el reconocimiento de la labor, espacios de recreación, esparcimiento, integración familiar, actividades y charlas de pre-pensionados, cumpliendo con el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) que permitan satisfacer sus necesidades laborales y personales.
- Establecer, actualizar y hacer seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo así controlar y minimizar el riesgo en el desempeño de sus actividades.
- Contar con la planta de personal necesario e idóneo que permitan a la **ESE Hospital San José Marsella**, cumplir con su misión, metas estratégicas y objetivos en la prestación de sus servicios.
- Establecer acciones que fortalezcan las actividades relacionadas al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1 Disposición de información.

De acuerdo con MIPG Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano.

5.1.1 Caracterización de los servidores.

A través de la Caracterización del personal de planta de la **ESE Hospital San José Marsella**, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros .y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otro tipos de vinculación se tiene la caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical, pre-pensionados y afrodescendientes.

5.1.2 Caracterización de los empleos.

La caracterización de los empleos con los que cuenta la **ESE Hospital San José Marsella**, se evidencia a través de la planta de personal de la entidad, como se muestra en las tablas a continuación:

PLANTA DE PERSONAL E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE MARSELLA	
NIVEL	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	2
ASESOR	1
PROFESIONAL	2
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	13
TOTAL	19

Fuente: Elaboración propia oficina de Talento Humano. Corte a 03 de Julio de 2018.

NIVEL	No. De cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
DIRECTIVO	2	1	5.26%	1	5.26%	0	0
ASESOR	1	0	0%	1	5.26%	0	0
PROFESIONAL	2	1	5.26%	0	0%	1	5.26%
TÉCNICO	1	0	0	1	5.26%	0	0%
ASISTENCIAL	13	7	36.84%	3	15.79%	3	15.79%
TOTAL	19	9	47.37%	6	31.58%	4	21.05%

Fuente: Elaboración propia oficina de Talento Humano. Corte a 03 de Julio de 2018.

5.1.3 Resultado de Medición año 2018.

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Se realizó el autodiagnóstico de las variables a ejecutar por parte del área de Talento Humano, las cuales se deben cumplir para así ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, obteniendo una calificación de 61,98% sobre un total de 100, ubicándonos en el nivel 3.

Permitiendo conocer el estado en el cual se encuentra la entidad respecto a donde debería estar, pudiendo así establecer las fortalezas en las cuales se deben seguir trabajando, actualizando e implementado e identificando las oportunidades de mejora sobre las cuales se deben tomar las acciones pertinentes para trabajar sobre ellas y así tomar y adoptar las acciones de mejora.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El plan estratégico de gestión de talento humano de la **ESE Hospital San José Marsella**, se rige a través del ciclo de vida de sus funcionarios dentro de la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), y se enfoca en potencializar las variables en las cuales con base en el autodiagnóstico en el área de talento humano realizado, de las cuales se obtuvieron altas calificaciones y a su vez en fortalecer y mejorar aquellas variables donde sus puntuaciones fueron bajas. Por medio de acciones que permitan una mejora en las mismas mediante acciones y actividades que nos lleven a potencializar las oportunidades de mejora y convertirlas en fortalezas. Estas acciones deben tener un proceso de medición el cual se realizara antes de finalizar el año donde se determina los avances obtenidos e identifican en cuales dimensiones, acciones o estrategias continuamos presentando falencias para así poder tomar las medidas necesarias que nos ayuden y orienten a lograr todos los objetivos y resultados.

6.1 Estrategias de Talento Humano 2018.

La dimensión de talento humano es el corazón del MIPG, por ende las personas son el activo más importante de la institución, es por ello que todos los esfuerzos deben ir enfocados al crecimiento y fortalecimientos de esta área o dimensión, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer las acciones que van dirigidas hacia ellos, mediante las estrategias relacionadas a continuación:

6.1.1 Estrategia de Vinculación.

Estrategia enfocada en seleccionar al mejor talento humano posible para el desarrollo de las diferentes actividades o cargos dentro de la institución, por medio de un plan de selección que permite identificar los mejores perfiles que se ajusten a las necesidades de la entidad pudiendo así seleccionar a los mejores candidatos, lo cual se verá reflejado en crecimiento y mejor servicio institucional. A su vez se seguirá incentivando a los servidores en su labor y el reconocimiento de la misma dentro de la institución.

6.1.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de estos dos programas y basándose en las necesidades identificadas de los servidores de la entidad se toman las acciones respectivas en cuanto a los temas de: ARL, exámenes y prevención de enfermedades, encuestas de necesidad, medición de clima organizacional, estudio de puesto de trabajo, riesgo psicosocial, estilo de vida entre otros.

Para cumplir con los objetivos de esta estrategia se hace necesario realizar actividades de capacitación y programas de promoción y prevención, creando espacios donde los funcionarios puedan conocer sobre calidad de vida, alimentación sana, manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales, participar en las actividades deportivas programas por la secretaría de deportes del municipio, entorno físico, prevención del riesgo. Pudiendo satisfacer las necesidades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la institución. Esto mediante un seguimiento, determinando cuales son las actividades donde se sienten más motivados y cuales están teniendo un impacto positivo en sus actividades cotidianas.

Horario Flexible: Identificando las necesidades de los servidores la entidad brinda la posibilidad de tener horarios flexibles, siempre y cuando estos no afecten el servicio y la atención de los usuarios y cuando las circunstancias así lo permitan, siempre y cuando estos cumplan a cabalidad con las actividades programadas.

Reconocimiento: Reconocimiento a Labor a los funcionarios que lleven laborando en la institución cuando cumplan los veinte años (20) de servicio, y los que obtengan su pensión de jubilación. el cual se realizara en acto protocolario el día del cumpleaños del hospital.

6.1.3 Plan de Incentivos.

Reconocer basados en la EDL, a los mejores servidores de carrera administrativa.

6.1.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación, contribuye en el mejoramiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la **ESE Hospital San José Marsella**, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permite las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

6.1.5 Estrategia de Gestión de la información.

Por medio de esta estrategia la oficina de talento humano continúa alimentando su base datos y organizando la información correspondiente al personal activo e inactivo de planta de la entidad. Esto con el fin de poder contar con información precisa y fiable que permita generar y organizar los reportes y procesos, facilitando la entrega y presentación de informes y mejorando los tiempos de respuesta de los mismos, pudiendo así cumplir con los requerimientos que se generan dentro de la institución y aquellos que solicitan los diferentes entes de control.

6.1.6. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Se buscara de la mano de la caja de compensación COMFAMILIAR y la ARL POSITIVA, brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio al que se van a enfrentar aquellos funcionarios que se retiren de la institución por pensión o cualquier otro motivo inesperado.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se basara en seguimiento a las acciones planteadas para la vigencia actual y al realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final de año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la institución.

8. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

La oficina de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete en la aplicación del código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación 2018, que conlleve a la generación de estrategias que eleven al servidor público con altos estándares de integridad, consolidando la relación estado - ciudadano.