



POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO



1 Política de Planeación

Garantizar la eficiencia del proceso de Talento Humano planificando las necesidades cualitativas y cuantitativas a corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de gestión por procesos, la naturaleza de los cargos de la institución y sus dependencias y los recursos financieros disponibles.

2 Política de Selección

Convocar y seleccionar a personas idóneas para ocupar cargos vacantes, a través de una transparente y eficaz gestión, considerando el mérito, la idoneidad y la no discriminación.

4 Política de Reinducción

Mantener informados a los funcionarios sobre el funcionamiento integral de la institución, brindando información actualizada y oportuna.

3 Política de Inducción

Inducir e integrar al nuevo funcionario a la cultura organizacional, a través de información actualizada y oportuna.

5 Política de Evaluación del Desempeño

Analizar el desenvolvimiento profesional y personal del funcionario, a través de evaluaciones de capacidades, logros, compromisos y responsabilidad con la institución.

6 Política de Capacitación y Formación

Lograr la formación continua e integral de los funcionarios a través de capacidades en base a las necesidades institucionales y funcionales.

9 Política de Desvinculación / Retiro

Mejorar integralmente, las condiciones de retiro de los funcionarios al momento de su jubilación o retiro voluntario. A través de iniciativas psico sociales y económicas planificadas, que ayuden a que los años de vida como jubilados de nuestros funcionarios sea una experiencia más recompensante, tranquila y satisfactoria.

7 Política de Bienestar del Personal

Establecer y garantizar un diagnóstico periódico de las necesidades de los Funcionarios a través de la implementación de Programas de Desarrollo Personal y colectivo con actividades deportivas, recreativas, culturales, salud ocupacional y similar.

8 Política de Compensación

Promover una justa y equitativa remuneración, teniendo en cuenta las competencias, habilidades, experiencia, responsabilidad, rendimiento y compromiso del personal con la Institución.

