POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para lograr la Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación el talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección en La elaboración y Construcción de la Política.

En el marco de la Política se debe articular con el Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso del MIPG, cuya finalidad básica la adecuación de las personas a la estrategia, El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano en el proceso de Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

El modelo Integrado de la Gestión Estratégica del Recurso Humano deberá desarrollarse bajo los subsistemas: Organización del Trabajo, Gestión Empleo, Gestión del Desempeño, Gestión de la Compensación, Clima Laboral, Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, y Bienestar Social. Todos enfocados a la Estrategia, Contexto Interno, entorno y resultados del Talento Humano.

La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita 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.

El líder del Proceso (Adscrita el Talento Humano), implementará acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, la provisión oportuna y eficaz de los empleos, la vinculación, retiro, capacitación, motivación del personal, fortalecimiento de la cultura de servicio público, el compromiso institucional, mejoramiento de la calidad de vida laboral, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

El Líder del Proceso (responsable de talento humano) deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y demás planes Institucionales, y verificar que se cumplan adecuadamente. 8Incluya cada 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 de MIPG: el FURAG.

.