

MEJORA DE LA GESTIÓN DE PERSONAL

Jessica Cárdenas Fiesco

1. Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los funcionarios en los procesos de selección y promoción.
- Prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral a través de medidas concretas.
- Velar por la imparcialidad en la toma de decisiones, basándolas en el mérito y la equidad.
- Promover la transparencia en los procesos de administración de personal, brindando acceso a información relevante.
- Comunicar de manera clara y oportuna las decisiones y acciones de la Comisión a todos los involucrados.
- Trabajar en estrecha colaboración con los demás miembros de la Comisión para lograr consensos y tomar decisiones efectivas.
- Mejorar la eficacia de los procesos relacionados con el sistema de mérito en el empleo público.
- Desarrollar, implementar y mejorar programas de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios
- Fomentar la capacitación continua para el desarrollo profesional de los funcionarios, asegurando acceso a oportunidades de aprendizaje pertinentes a sus funciones.
- Evaluar y mejorar el clima organizacional a través de medidas concretas que promuevan un ambiente laboral saludable y productivo.
- Garantizar que los encargos se realicen de manera justa y transparente, respetando los principios de igualdad y mérito.
- Establecer procedimientos claros para la asignación de encargos, basados en las capacidades y competencias de los funcionarios.

2. Justificación

La implementación de estas medidas es fundamental para promover un entorno laboral equitativo, transparente y colaborativo, donde se fomente el desarrollo profesional y el bienestar integral de todos los funcionarios. Además, contribuirá a fortalecer la eficacia y eficiencia en la gestión del personal, generando un impacto positivo en el desempeño global de la entidad.

3. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

- Establecimiento de indicadores específicos para medir el cumplimiento de cada objetivo.
- Realización periódica de evaluaciones internas para identificar áreas de mejora y ajustar estrategias según sea necesario.
- Recopilación regular de retroalimentación del personal para evaluar el impacto real de las acciones implementadas.
- Designación clara de responsables para cada objetivo, quienes serán responsables del seguimiento y reporte periódico del progreso.

Jessica Cárdenas Fiesco