

1 C

2. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

Los referentes estratégicos orientadores del PETH, tienen que ver con aquellos elementos de acción fundamentales que deben ser interiorizados por los servidores de la Corporación para que puedan cumplir con lujo de competencias, la Promesa que la han hecho al estado de atenderle bien, con calidad y eficiencia a todos sus ciudadanos. Estos referentes estratégicos, apuntan a la máxima de Loyola “SER MAS PARA SERVIR MEJOR” por ello partiendo desde la integridad como el referente máximo vamos por el Servicio, por la profesionalización, el fomento del trabajo en equipo, El integrar el SER con le HACER y el entender y practicar que **“la calidad de mi servicio depende de la calidad de mi persona”**. Los referentes estratégicos se concretizan en el resultado final de los atributos de desempeño que se espera, ingresen al patrimonio espiritual de cada servidor público de la Corporación.

En efecto esperamos que como consecuencia de la ejecución de las acciones del PETH lleguemos a un recurso humano, así:

TH con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados

TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.

TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

TH del Equipo Directivo:

- ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
- ✓ Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
- ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental

TH vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor

TH gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

TH vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad

TH conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad

TH fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales

TH comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia

TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público

Evidencia de consulta elevada a los servidores de la Corporacion sobre expectativas relacionadas con integridad

Eje 4. Probidad y ética de lo público

En este campo se han sugerido estas temáticas y le solicito señalar las que sean de su interés:

3.28.- Identidad y las formas desiguales de ciudadanía.

3.29.- entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.

3.30.- Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.

3.31.- Código de integridad

3.32.- Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal.

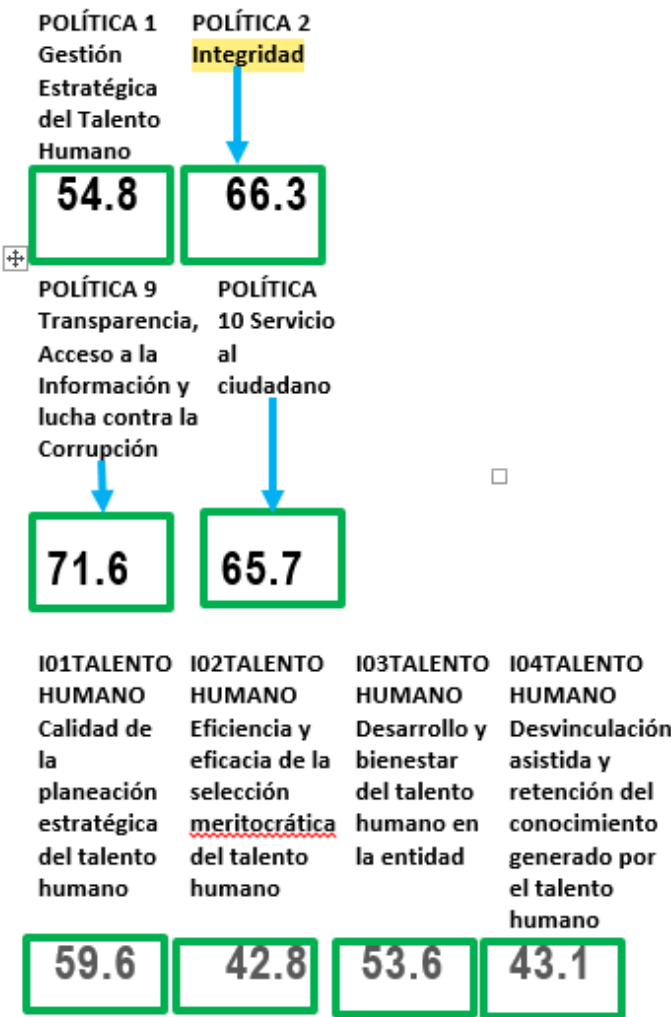
3.33.- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

NOTA: En caso de reunir masa crítica para realizar el evento, me comprometo en la asistencia

Si ☐ No ☐

Integracion en la Estrategia de la INtegridad y suis conceptos afines

En el presente tablero podemos visualizar los principales resultados de la evaluación FURAG que tiene relación con el talento humano y su administración:



De acuerdo con estas calificaciones la entidad encuentra tener, algunas debilidades, en la Gestión estratégica, meritocracia, bienestar y políticas de Retiro; por esta razón la Corporación tendrá que direccionar sus esfuerzos a mejorar este aspecto. Adicionalmente solicitar al DAFP retirar de los Items de evaluación todo lo concerniente a Gerencia Publica porque no aplica para las CAR's