**MATRIZ PARA LA FORMULACIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS (FUNCIONARIOS)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Público o grupo de Interés** | **: Cliente Interno y Externo** | | **Valor** | | **: Compromiso, Servicio, Participación.** |
| **Dependencia** | **: Coordinación de Talentos Humanos** | |  | |  |
|  |  | |  | |  |
| **PRACTICAS ACTUALES QUE APLICAN EL VALOR** | | **PRACTICAS ACTUALES CONTRARIAS AL VALOR** | | **COMPROMISOS ÉTICOS** | |
| Se gestionan procesos de selección y capacitación alineados a los objetivos institucionales. | | En ocasiones, no se realizan capacitaciones actualizadas para todos los funcionarios. | | Garantizar capacitaciones periódicas y actualizadas para todo el personal, alineadas a las necesidades institucionales. | |
| Se brinda atención eficiente en procesos relacionados con contrataciones y beneficios. | | En ocasiones, hay demoras en la resolución de solicitudes relacionadas con el personal. | | Mejorar los tiempos de respuesta en solicitudes y trámites relacionados con los funcionarios. | |
| Se promueve la participación activa en actividades de mejora laboral. | | En ocasiones, no se incluyen a todos los funcionarios en las decisiones de mejora. | | Garantizar que todos los funcionarios tengan oportunidad de participar en actividades de mejora laboral. | |

Firma

Nombre y Apellido

**MATRIZ PARA LA FORMULACIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS (FUNCIONARIOS)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Público o grupo de Interés** | **: Cliente Interno y Externo** | | **Valor** | | **: Honestidad, Transparencia, Justicia.** |
| **Dependencia** | **: Coordinación de Talentos Humanos** | |  | |  |
|  |  | |  | |  |
| **PRACTICAS ACTUALES QUE APLICAN EL VALOR** | | **PRACTICAS ACTUALES CONTRARIAS AL VALOR** | | **COMPROMISOS ÉTICOS** | |
| Se gestionan los recursos y procesos de forma ética y transparente. | | En ocasiones, no se documentan claramente algunos procesos administrativos. | | Asegurar una documentación detallada y accesible de todos los procesos relacionados con la gestión de talentos. | |
| Se comunican políticas y procesos de gestión de recursos humanos. | | En ocasiones, la información sobre políticas no está actualizada o es incompleta. | | Mantener actualizadas y accesibles las políticas y procedimientos de Talentos Humanos. | |
| Se aplican criterios claros y objetivos en los procesos de selección y evaluación. | | En ocasiones, se perciben favoritismos en la asignación de oportunidades laborales. | | Garantizar procesos de selección y evaluación basados en criterios justos, objetivos y documentados. | |

Firma

Nombre y Apellido

**MATRIZ PARA LA FORMULACIÓN DE COMPROMISOS ÉTICOS (FUNCIONARIOS)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Público o grupo de Interés** | **: Cliente Interno y Externo** | | **Valor** | | **:** **Respeto, Responsabilidad, Solidaridad.** |
| **Dependencia** | **: Coordinación de Talentos Humanos** | |  | |  |
|  |  | |  | |  |
| **PRACTICAS ACTUALES QUE APLICAN EL VALOR** | | **PRACTICAS ACTUALES CONTRARIAS AL VALOR** | | **COMPROMISOS ÉTICOS** | |
| Se promueve el respeto por los derechos laborales de los funcionarios. | | En ocasiones, no se respetan los plazos establecidos para trámites o solicitudes. | | Fomentar el cumplimiento de derechos laborales mediante la supervisión constante y atención eficiente. | |
| Se cumplen las normativas relacionadas con la gestión de recursos humanos. | | En ocasiones, se incumplen plazos en trámites administrativos. | | Establecer un sistema de planificación y monitoreo para garantizar el cumplimiento de plazos y normativas. | |
| Se ofrece apoyo a funcionarios en situaciones difíciles. | | En ocasiones, no se identifican a tiempo las necesidades de funcionarios vulnerables. | | Implementar mecanismos para identificar y apoyar a funcionarios en situaciones de vulnerabilidad. | |

Firma

Nombre y Apellido