



INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de Talento Humano es un proceso sistemático que tiene como propósito implementar y desarrollar estrategias, planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano, a través del logro de las metas y objetivos propuestos.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Dentro de sus objetivos tenemos el de Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Municipal para la Salud Emsa, contribuirá con el desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas organizacionales y con el fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de sus servidores públicos, que se ven reflejados en la calidad del servicio prestado.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Municipal para la Salud Emsa, se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la Empresa Municipal para la Salud Emsa fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin de que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Empresa Municipal para la Salud, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público). El cual contiene los planes institucionales de:

- ✓ Bienestar
- ✓ Estímulos e incentivos
- ✓ Capacitación
- ✓ Seguridad y Salud en el trabajo
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Evaluación de Desempeño
- ✓ Código de integridad

Entre otros y que será liderado por el Profesional Universitario; Gestión Administrativa.

OBJETIVO

Fomentar la Gestión del Talento Humano, a través de acciones, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo del Talento Humano, permitiendo contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, condiciones de trabajo y calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Municipal para la Salud Emsa, articulados con la política y misión establecida, logrando fortalecer el clima y la cultura organizacional y el código de integridad, requeridos para el desempeño y direccionamiento estratégico de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos de Emsa.
2. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.



4. Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos de la Entidad, estableciendo acciones de oportunidad que permitan a los actores tomar conciencia de la importancia de este proceso.
5. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.
6. Fomentar el Código de Integridad en la Entidad.
7. Administrar la Nómina y Seguridad Social de los servidores de la entidad.
8. Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
9. Establecer acciones que permitan garantizar la oportuna y permanente actualización de las historias laborales que reposa en los archivos de la entidad de los servidores públicos, lo mismo que en el SIGEP.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de EMSA, se formula a partir de los resultados obtenidos del Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano vigencia 2023, en el marco del Decreto 2226 y 2227 de 2019 y la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos).

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de EMSA, se encuentra en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1951 de 2019, "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."
- Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION.





- Decreto 612 de 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al fortalecimiento de las habilidades, capacidades, bienestar y seguridad de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores de Emsa.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de los Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la entidad articule sus diferentes acciones con el objetivo de fomentar una planeación y ejecución de las acciones propuestas.

Planear el recurso humano no es solo la adecuación de las personas a la estrategia institucional, sino también es la posibilidad de contar con procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la organización, debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos)

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP nos indica que la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión, con el propósito de generar acciones que permitan establecer planes que desarrollen de manera integral a los servidores públicos de la Entidad y consecuentemente los mismos, estén articulados con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Así mismo, se debe tener en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público, esto es etapas tales como: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, lo que significa que las acciones a implementar deben contemplar estas etapas:



Figura 1. Ciclo Gestión del Talento Humano

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

“De acuerdo con MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Empresa Municipal para la Salud, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017)”

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, a través de las rutas de creación de valor que



permiten fortalecer la gestión de talento humano. De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes rutas de valor:

Ruta de la Felicidad
Ruta del Crecimiento
Ruta del Servicio
Ruta de la Calidad
Ruta del análisis de datos

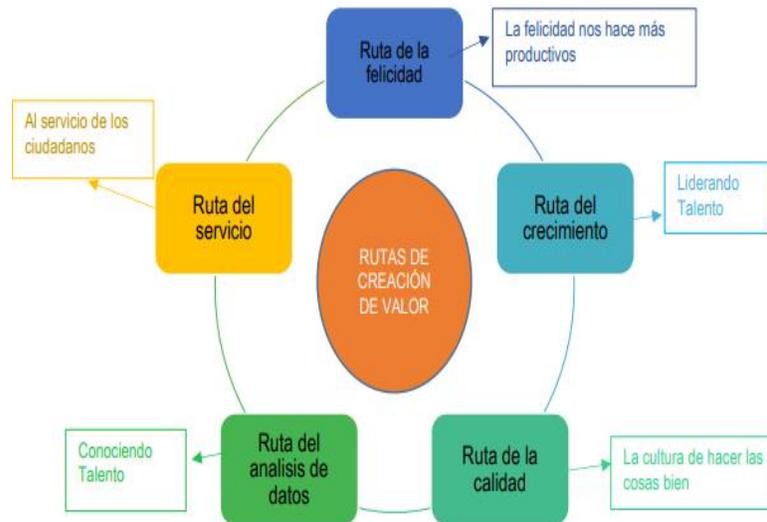


Figura 2. Rutas de creación de valor

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de Emsa, la normatividad vigente. Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.

A continuación, presentamos el Plan Estratégico de Gestión Humana.

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

La Empresa Municipal para la Salud actualmente implementa las diferentes acciones correspondientes a la administración de la planta de personal bajo el marco general de la política de Empleo Público que tiene las siguientes bases:

1. Las Competencias como eje que articula todos los procesos de Talento Humano.



2. El Desarrollo y Crecimiento de los servidores públicos con el fin de que aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
3. La productividad, orientada hacia el resultado.
4. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
5. La Integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.

Por lo anterior, estas políticas se construirán bajo los criterios de cumplimiento, oportunidad, suficiencia, transparencia, equidad y se implementarán teniendo en cuenta los méritos, fortalecimiento de las habilidades, destrezas, competencias y desempeño de los Servidores Públicos, para garantizar el ciclo de vida organizacional de los mismos (Ingreso, Desarrollo y Retiro) y dando cumplimiento con los principios que dispone el estado

Planta de Empleos de la Empresa Municipal para la Salud Emsa:

Las personas naturales que prestan sus servicios en forma dependiente en la Empresa Municipal para la Salud –EMSA- son trabajadores oficiales. Sin embargo, en los estatutos internos y en ejercicio de las facultades otorgadas por la ley a la Junta Directiva de la misma, se indica a continuación la siguiente planta de personal:

CARGO	No	CLASIFICACION	CODIGO	NIVEL	GRADO
GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1	PUBLICO	050	DIRECTIVO	02
DIRECTOR TÉCNICO (MERCADERO Y DISTRIBUCIÓN)	1	PUBLICO	009	DIRECTIVO	01
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (GESTION JURIDICA)	1	PUBLICO	222	PROFESIONAL	05
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (MERCADERO Y DISTRIBUCION)	1	OFICIAL	219	PROFESIONAL	04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SISTEMAS)	1	PUBLICO	219	PROFESIONAL	03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESTION FINANCIERA)	1	PUBLICO	219	PROFESIONAL	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESTION CONTABLE Y PRESUPUESTAL)	1	PUBLICO	219	PROFESIONAL	02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESTION ADMINISTRATIVA)	1	PUBLICO	219	PROFESIONAL	02
TECNICO OPERATIVO	2	OFICIAL	314	TÉCNICO	01
TECNICO OPERATIVO	1	OFICIAL	314	TÉCNICO	02
SECRETARIO EJECUTIVO	1	OFICIAL	425	ASISTENCIAL	02
AYUDANTE	1	OFICIAL	472	ASISTENCIAL	01

Plan Institucional de Capacitación:



Se elabora de acuerdo con las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de cada una de las áreas, en el marco de los objetivos estratégicos de la entidad, garantizando el cumplimiento de las metas institucionales.

Programa de Inducción:

El programa de inducción de Emsa tiene como objetivo fortalecer la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por Emsa. Este programa da a conocer a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico de la Entidad con los principales aspectos del Sistema de Gestión Integrado de la entidad, así como aspectos administrativos generales; y la inducción respectiva en el puesto de trabajo, que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe, a través de la cual se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.

Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción de Emsa se adelantará de marco con lo establecido en el decreto 2226 de 2019, el cual permitirá reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, con el propósito de reforzar los conocimientos en temas transversales a la entidad, así como dar a conocer los cambios producidos en los procesos, procedimientos y políticas.

De acuerdo con las necesidades detectadas por las áreas o procesos de la Entidad se define la estrategia (presencial o virtual) para desarrollar las actividades de reinducción siguiendo lo establecido en el instructivo “Programa de Inducción”.

Gestión al cambio:

Las organizaciones cambian continuamente y algunos de esos cambios ocurren por las oportunidades que surgen, mientras que otros son proyectados. Es por esto que Emsa adelantará acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos, con el objetivo de lograr que las personas acepten el cambio como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas.

Plan de Estímulos e Incentivos:

El Plan de estímulos e Incentivos está orientado a motivar y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral, compromiso, mejoramiento de su nivel de vida y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la Entidad, a través de los programas de bienestar, permitiendo mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El plan institucional se cumplirá respecto a la normativa vigente de la Entidad.

Programa de Bienestar:



Los programas de bienestar social se organizarán como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida laboral de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y de identificación con la Entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

Nivel de calidad de vida laboral:

Hace referencia a fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor público de la Entidad; está constituida por las condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades básicas del servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Dentro de este componente se encuentran las siguientes actividades y programas:

Día de Cumpleaños
Horarios Flexibles,
Teletrabajo
Día del servidor público,
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Su objetivo principal consiste en valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y de tránsito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evaluación de Desempeño:

Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción,
Manizales, Colombia

PBX: (606) 8841927

www.loteriademanizales.com

Línea de Atención al Cliente 018000423806

emsa.loteriademanizales@gmail.com
loteriademanizales@une.net.co
notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com



Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, que permitan identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

Acuerdos de Gestión:

Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas. Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo funcionario que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

Estos acuerdos tienen como propósito establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Entidad, orientar la actuación hacia sus prioridades, incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Retiro.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Por otra parte, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Dentro de las acciones a desarrollar en el proceso de retiro de los servidores públicos, deberá garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2024



El Plan de Acción de Talento Humano es el resultado del autodiagnóstico realizado en la vigencia 2023 y la ficha Programática de Gestión, la cual tiene inmersa diversas líneas de acción.

5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Caracterización del área de talento humano (inducción, reinducción)	Elaborar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano para 2024, a fin de proveer y adelantar acciones necesarias para la mejor utilización de las potencialidades de los empleados	01/03/2024	29/11/2024
INTEGRIDAD : Adoptar, Divulgar, ajustar a la Corporación y realizar el plan de trabajo para implementación del Código de Integridad		01/03/2024	29/11/2024
Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de Empresa; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.			



<p>Fortalecimiento y desarrollo del talento humano: Formular y hacer seguimiento a los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de EMSA (Clima organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional), Uso y apropiación de TIC, Gestión del Conocimiento.</p>	<p>Encuestas, Evaluación de las Encuestas, Tabulación y realización de Plan de Mejoramiento con acciones que se detienen a la mejora del clima organizacional</p>	<p>01/03/2024</p>	<p>29/11/2024</p>
<p>Elaborar Normograma del proceso, actualizarlo permanentemente.</p>	<p>Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano</p>	<p>01/03/2024</p>	<p>29/11/2024</p>
<p>Diseñar, Actualizar y hacer seguimiento al Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano. Con todos los componentes definidos y rutas determinadas por el MIPG.</p>	<p>Ejecución efectiva del Plan de Capacitación y del Plan de Bienestar del Empleado, Evaluación del Clima</p>	<p>01/03/2024</p>	<p>29/11/2024</p>
<p>Programar actividades de esparcimiento para todo el personal de EMSA - Lotería de Manizales</p>	<p>Organizacional, Implementación efectiva del Programa de Inducción y Reinducción.</p>		



<p>AMBIENTE Y CULTURA ORGANIZACIONAL : Formular y hacer seguimiento al plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de EMSA - Lotería de Manizales, Dialogo social y rendición de cuenta</p>			
<p>DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION Y CARACTERIZACION: 1. Realizar el diagnóstico del talento humano en los componentes del PETH, referencia Matriz GETH. (Medición y seguimiento)</p>	<p>Seguimiento MATRIZ GETH</p>	<p>20/03/2024</p>	<p>29/11/2024</p>

En la anterior tabla, se presenta un plan de acción con base en el diagnóstico realizado en el cual se señalan las alternativas de mejora a implementar en las variables que obtuvieron los puntajes más bajos. Adicionalmente se señala los plazos para llevar a cabo las acciones de mejora y realizar la evaluación de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Presidencia de la República. Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.
- Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>

WILIAM ANDRÉS VASCO PINEDA
PU. Gestion Administrativa

Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.
Manizales, Colombia

PBX: (606) 8841927

www.loteriademanizales.com

Línea de Atención al Cliente 018000423806

emsa.loteriademanizales@gmail.com
loteriademanizales@une.net.co
notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com