

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH 2022



Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia -
CPIQ

Bogotá D.C. ENERO de 2022



Contenido

1. OBJETIVOS.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	5
2 MARCO LEGAL.....	5
3 MARCO ESTRATEGICO	7
3.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL	8
3.1.1 Misión:	8
3.2 Visión:	9
3.3 Valores:	9
3.4 Mapa de Procesos.....	10
3.5 Estructura y miembros del CPIQ	11
4 ALCANCE.....	12
5 MATRIZ CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS.....	12
6 RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	13
Orientación Organizacional	17
Administración del Talento Humano.....	17
Estilo de Dirección	18
Comunicación e Integración.....	18
Trabajo en equipo	19
Capacidad Profesional.....	19



Medio Ambiente Físico.....	19
7DIAGNÓSTICO DE LA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	20
8PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022.....	22
9ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	29
10 PLAN DE ACCIÓN.....	32
11 REVISADO Y APROBADO.	33
12 CONTROL DE CAMBIOS.	34

Gráficas

Gráfico 1. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano	20
Gráfico 2. Calificación por componentes.....	21
Gráfico 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor	21

Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de Procesos CPIQ	10
Ilustración 2. Estructura Organizacional CPIQ	11

Tablas

Tabla 1 caracterización de la planta A-GAR-GTH-R-11	12
Tabla 2 Resultados clima laboral	14
Tabla 3 Rutas y Sub-ruta de creación de valor vs planes o programas relacionados	29



INTODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual 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”* (DAFP, 2018), esta Dimensión, fomenta las capacidades, conocimientos y los valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Por lo tanto el CPIQ tiene el interés de contar con un documento que no sólo dé cumplimiento a la normativa en la materia, sino que establezca los lineamientos para la contribución desde la Gestión del talento humano de la entidad, tomando como referencia el Plan estratégico Institucional 2019 - 2022, y el resultado es la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH; en el cual se plantean las estrategias a desarrollar para los procesos del mismo y en si para el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano, desde la planeación, selección, entretenimiento hasta su retiro.

Así mismo, es necesario considerar en el PETH, que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas de acuerdo a los procesos del CPIQ, y así satisfacer las necesidades de los grupos de valor.



Es por ello que es de suma importancia que los servidores deben conocer las políticas institucionales, los procesos del CPIQ y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, a través de dinámicas como la capacitación, el bienestar, los incentivos, la cultura y el clima organizacional.

Adicionalmente 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.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General.

Desarrollar estrategias de Gestión del Talento Humano en el Consejo Profesional de Ingeniería Química con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de sus funcionarios, dentro del marco y lineamiento de MIPG en la dimensión de Talento Humano, todo ello en cumplimiento a los objetivos y metas institucionales.



1.2 Objetivos Específicos.

- Orientar el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano, desde la planeación, selección, entretenimiento hasta su retiro.
- Mantener y/o aumentar la planta de personal con el fin de cumplir la misión del CPIQ, en cada uno de sus procesos, teniendo el personal idóneo.
- Fortalecer el proceso de selección, vinculación, inducción, reinducción, capacitación, evaluación del desempeño y retiro del talento humano articulado a las necesidades y oportunidades Institucionales.
- Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Mejorar el proceso de desarrollo del talento humano a partir de la capacitación, el bienestar, los incentivos, la cultura y el clima organizacional.
- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

2 MARCO LEGAL.

- **Artículo 52, 54, 57 y 70 de la Constitución Política.**
- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998** *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*



- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004** *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- **Decreto 1227 de 2005 Reglamentario de la Ley 909/04** *Por el cual regula el Proceso de vinculación de empleos y se dictan otras disposiciones sobre personal.*
- **Decreto 4968 de 2007** *Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005.*
- **Ley 1010 del 23 de enero del 2006** *Por medio de la cual se adoptan Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
- **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. En el presente decreto se establece la segunda versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual opera a través de siete (7) dimensiones y, una de ellas es la dimensión del Talento Humano, considerada como el corazón del MIPG, así como las políticas de Gestión y Desempeño Institucional relacionadas con dicha dimensión.*
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015** *Establece en plan de seguridad y salud en el trabajo.*

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



- **Resolución 0312 de 2019** *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*
- **Resolución 390 de 2017.** *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.*
- **Ley 1960 de 2019** *Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.*
- **Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG**

3 MARCO ESTRATEGICO

Para la formulación y construcción del PETH, se toma como referencia el marco estratégico del Consejo Profesional de Ingeniería Química, de tal manera que la gestión a ser definida en el PETH esté plenamente alineada y articulada hacia la misionalidad del CPIQ.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21 /01/2022

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 8 de 34

OBJETIVOS ESTRATEGICOS PEI 2019 - 2022

1. Consolidar una gestión pública moderna, efectiva y cercana al ciudadano, fundamentada en las buenas prácticas administrativas y en los valores del servicio público.

ESTRATEGIA 1	ESTRATEGIA 2	ESTRATEGIA 3	ESTRATEGIA 4	ESTRATEGIA 5	ESTRATEGIA 6	ESTRATEGIA 7	ESTRATEGIA 8
Fortalecer la gestión y desempeño organizacional del CPIQ a partir de la consolidación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Mejorar la capacidad organizacional del CPIQ a partir de la consolidación de un equipo de trabajo que responda a las nuevas funciones administrativas generadas por el tránsito de un comportamiento organizacional privado a uno público	Profundizar la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y ampliar la arquitectura tecnológica para mejorar la eficiencia de la gestión y prestación de servicios del CPIQ, a partir de la implementación de la política de Gobierno Digital.	Garantizar el sostenimiento financiero que facilite autonomía administrativa, financiera y presupuestal	Fortalecer la operación del CPIQ a partir de la implementación de medidas de administración pública, simplificación o eliminación de los requerimientos, tiempos y/o procedimientos	Incrementar el nivel de desempeño de los servidores públicos a través de procesos de capacitación en temas relacionados con la administración pública, contribuyendo al desarrollo de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.	Implementar los instrumentos archivísticos necesarios para asegurar la confidencialidad, disponibilidad, gestión, trámite, organización y preservación de los documentos, en el marco de las directrices del Archivo General de la Nación - AGN	Acercar la gestión pública del CPIQ al ciudadano a través de la generación de espacios de cocreación, participación, control social, transparencia y rendición de cuentas

2. Mejorar la oportunidad y calidad en los productos y servicios misionales con el objeto de incrementar el nivel de eficacia y la satisfacción de los grupos de interés.

ESTRATEGIA 1	ESTRATEGIA 2	ESTRATEGIA 3	ESTRATEGIA 4				
Mejorar la sinergia entre la planeación y la asignación presupuestal del CPIQ a partir de la implementación del enfoque de "gasto público efectivo u orientado a resultados"	Fortalecer los mecanismos del proceso de Registro y Certificación con el fin de reducir la diferencia entre el número de graduandos y el número de matrículas expedidas.	Optimizar el proceso de Inspección, control y vigilancia de acuerdo con la normatividad legal vigente aplicable	Mejorar los tiempos de respuesta de los derechos de petición y en general de los requerimientos de la ciudadanía.				

3. Alcanzar el reconocimiento del CPIQ como el organismo público encargado de promover y velar por el ejercicio profesional responsable, ético y legal de la Ingeniería Química en todas sus áreas de desempeño.

ESTRATEGIA 1	ESTRATEGIA 2	ESTRATEGIA 3					
Potencializar el uso de plataformas tecnológicas y de los canales de comunicación para el mejoramiento de la interacción del CPIQ con la ciudadanía.	Diseñar e implementar estrategias de comunicación para el logro del reconocimiento institucional interno y externo.	Identificar y participar en eventos académicos, gremiales e interinstitucionales que permitan a la entidad un acercamiento con la comunidad y la prevención del inadecuado ejercicio profesional.					

Fuente: PEI 2019-2022 CPIQ

3.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL

3.1.1 Misión:

El Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ es un organismo público, creado por Ley, encargado de proteger a la sociedad del riesgo que conlleva el eventual mal ejercicio de la Ingeniería Química, a través del registro obligatorio y la certificación de los profesionales y, mediante la inspección, control y vigilancia del ejercicio profesional responsable, ético y legal en el país.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



3.2 Visión:

Para el 2022 el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ se consolidará como un organismo público, moderno y transformador, reconocido nacional e Internacionalmente por promover y velar por el ejercicio profesional responsable, ético y legal de la Ingeniería Química en todas sus áreas de desempeño; garantizando productos y servicios de alta calidad, mediante la aplicación de las mejores prácticas administrativas fundamentadas en los valores del servicio público.

3.3 Valores:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3.4 Mapa de Procesos

Ilustración 1. Mapa de Procesos CPIQ



Fuente. Tomado de CPIQ.



3.5 Estructura y miembros del CPIQ

El Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ se encuentra conformado por una Junta y una Secretaría Ejecutiva.

Ilustración 2. Estructura Organizacional CPIQ



Fuente. Tomado de CPIQ.

La Junta del CPIQ está integrado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Educación, La Asociación Colombiana de Ingeniería Química y un representante de las universidades que ofrecen el programa de Ingeniería Química en el país.

Por otra parte, la Secretaría Ejecutiva del CPIQ está conformada por el/la Secretario(a) Ejecutivo(a) y su equipo de trabajo necesario para el cumplimiento de las funciones organizacionales, dicho equipo está integrado por servidores públicos, contratistas y practicantes.



4 ALCANCE

Este documento aplica para todo el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ.

5 MATRIZ CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

A continuación, se presentan información relevante relacionada con el actual talento humano del Consejo Profesional de Ingeniería Química

Tabla 1 caracterización de la planta A-GAR-GTH-R-11

NIVEL DEL CARGO	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS	HOMBRES	MUJERES	EMPLEOS VACANTES
Directivo	Secretario Ejecutivo	0015	18	1	1	0	0
Profesional Especializado	Gestor de Proyectos	2028	14	1	0	1	0
Profesional Especializado	Abogado CPIQ	2028	12	1	0	1	0
Profesional Universitario	Profesional de Gestión Administrativa y de Recursos	2044	5	1	0	1	0
Profesional Universitario	Profesional de Comunicaciones	2044	2	1	0	1	0
Técnico	Técnico Administrativo	3124	10	2	0	2	0
				7	1	6	0

Fuente: Matriz A-GAR-GTH-R-11



Mediante la matriz de datos personales, se mantiene actualizada la información relacionada con: nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, estudios, entre otros, de los servidores del CPIQ, la cual permite caracterizarlos y ser un insumo para la Gestión del talento humano.

6 RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El diagnóstico psicosocial 2021 se construyó a partir de la aplicación de la encuesta de clima laboral, que incluyó a los servidores públicos y practicantes del CPIQ, en donde participaron 8 trabajadores en total.

El instrumento para medir el Clima Laboral de las entidades públicas consta de 7 variables de acuerdo a lo establecido por el DAFP, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. Orientación Organizacional	1 a 8	8
2. Administración del Talento Humano	9 a 13	5
3. Estilo de Dirección	14 a 22	9
4. Comunicación e Integración	23 a 29	7
5. Trabajo en Grupo	30 a 33	4
6. Capacidad profesional	34 a 40	7
7. Medio Ambiente Físico	41 a 46	6
TOTAL		46

El análisis de la información se realizó teniendo en cuenta que para la entidad lo ideal es que las respuestas se concentren en la escala "Totalmente de Acuerdo" y " de Acuerdo" ; en caso de que las respuestas se concentren en "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", "en Desacuerdo" y "Totalmente en Desacuerdo", deberán formularse



recomendaciones para mejorar en dichos aspectos, y con ello se tomen las medidas y decisiones pertinentes por parte de los superiores jerárquicos.

6.1 Síntesis de resultados de encuesta de Clima Laboral de la Vigencia 2021.

Tabla 2 Resultados clima laboral

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTAL
1. Conozco la misión y la visión de mi entidad	75.00%	25.00%				100%
2. Los objetivos de mi entidad son claros	62.50%	37.50%				100%
3. Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	37.50%	62.50%				100%
4. La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	25.00%	62.50%	12.50%			100%
5. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	37.50%	50.00%	12.50%			100%
6. Tengo claros los objetivos del proceso al que pertenezco.	62.50%	37.50%				100%
7. Considero que mis funciones están claramente determinadas	37.50%	50.00%		12.50%		100%
8. Entiendo claramente mi papel dentro de la entidad	50.00%	37.50%	12.50%			100%
9. Estoy ubicado en el cargo que desempeño, acorde con mis conocimientos y habilidades	62.50%	37.50%				100%
10. La persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo		50.00%	25.00%	25.00%		100%
11. Mi jefe promueve la participación de los servidores públicos en las actividades de capacitación para que realicen mejor su trabajo	25.00%	62.50%	12.50%			100%
12. Participo y estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	50.00%	50.00%				100%

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.


GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS
Código: A-GAR-GTH-PL-01
Fecha: 21 /01/2022
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Versión: 02
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
Página: 15 de 34

13. La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	12.50%	25.00%	50.00%	12.50%		100%
14. El estilo de liderazgo del jefe, propicia un adecuado clima organizacional.	12.50%	12.50%	50.00%	25.00%		100%
15. Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	12.50%	25.00%	12.50%	50.00%		100%
16. Recibo instrucciones claras por parte de mi jefe antes de realizar una tarea.	12.50%	12.50%	50.00%	25.00%		100%
17.El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	37.50%	50.00%	12.50%			100%
18. Me siento escuchado y valorado por mi jefe cuando le expongo mis ideas, problemas en mi trabajo o mis puntos de vista	12.50%	50.00%	12.50%	25.00%		100%
19. Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	12.50%	75%	12.50%			100%
20. Puedo expresar mis ideas/opiniones sin temor a efectos o consecuencias negativas.	12.50%	50.00%	12.50%	25.00%		100%
21. Siento que mi jefe me respalda en las decisiones que tomo.	12.50%	37.50%	50.00%			100%
22. Considero que mi jefe es flexible y justo ante permisos o peticiones que solicito.	25.00%	75.00%				100%
23. Se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.	37.50%	50.00%	12.50%			100%
24. Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	12.50%	37.50%	37.50%	12.50%		100%
25. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	37.50%	50.00%	12.50%			100%
26. En la interacción con compañeros se privilegia la atención empática y amable.	50.00%	50.00%				100%
27. Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros	50.00%	37.50%	12.50%			100%
28. Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo	62.50%	37.50%				100%

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21 /01/2022

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 16 de 34

29. Se siente acogido por sus compañeros de trabajo	62.50%	37.50%				100%
30. En la entidad se fomenta el trabajo en grupo o en equipo	50.00%	37.50%		12.50%		100%
31. En mi entidad existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto"	37.50%	50.00%	12.50%			100%
32. Siento apoyo de mis compañeros cuando requiero de su ayuda para realizar algún trabajo	50.00%	37.50%	12.50%			100%
33. En el grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	25.00%	50.00%	25.00%			100%
34. Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	62.50%	37.50%				100%
35. En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	62.50%	37.50%				100%
36. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	37.50%	37.50%	12.50%	12.50%		100%
37. Soy responsable del trabajo que realizo	50.00%	50.00%				100%
38. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	50.00%	50.00%				100%
39. Me siento motivado y feliz haciendo mi trabajo	37.50%	50.00%		12.50%		100%
40. La remuneración es acorde al trabajo que realizo.	25.00%	25.00%	37.50%	12.50%		100%
41. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	37.50%	50.00%	12.50%			100%
42. Mi área de trabajo permanece ordenada	50.00%	50.00%				100%
43. Mi área de trabajo permanece limpia	62.50%	37.50%				100%
44. En mi área de trabajo No hay contaminación auditiva (ruido)	50.00%	25.00%	25.00%			100%
45. En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	37.50%	37.50%	25.00%			100%
46. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	37.50%	50.00%			12.50%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



6.2 Recomendaciones para el cierre de brechas del clima organizacional

Orientación Organizacional

- Se recomienda considerar la planeación como un proceso participativo, en el que los servidores tengan la oportunidad de vincularse, ser escuchados e incorporar sus recomendaciones en esta etapa del ciclo administrativo.
- Se debe garantizar a todos los trabajadores los recursos físicos y tecnológicos necesarios para realizar el trabajo eficientemente.
- Actualizar permanentemente las funciones y los procesos en aras de optimizar recursos y funciones.

Administración del Talento Humano

- Se recomienda realizar un plan de entrenamiento adecuado para los trabajadores que ingresan a la entidad.
- Invitar y motivar por parte de los superiores jerárquicos a que los trabajadores participen en las actividades de formación y capacitación para desarrollar de manera más efectiva su trabajo. Dar los créditos y los reconocimientos a los trabajadores que participan en las actividades de capacitación.
- Los superiores jerárquicos de la entidad deben hacer reconocimientos a los trabajadores, exaltando siempre sus esfuerzos y aportes como la base para el logro de los objetivos y las metas propuestas. Se recomienda llevar a cabo un estudio detallado de como quisieran los trabajadores de la entidad ser motivados y reconocidos, para de esta



manera establecer un adecuado y efectivo plan de reconocimiento y motivación.

Estilo de Dirección

- Se recomienda ofrecer actividades de formación en habilidades de liderazgo con el fin de propiciar un adecuado clima organizacional.
- Se recomienda desarrollar estrategias de medios de comunicación asertiva entre jefe y colaboradores. Promover un ambiente en el que primen las buenas relaciones entre los todos los trabajadores y el apoyo recíproco.
- Se recomienda optimizar tiempo de trabajo, dejar labores claras y mejorar la comunicación.
- Fortalecer los valores del servidor público a través de actividades de integración entre los trabajadores que permita desarrollar las buenas relaciones laborales.
- Fomentar un estilo de dirección (participativa) con el fin de escuchar a los empleados, y generar confianza en pro de una mejor comunicación interna.
- Los superiores jerárquicos, atendiendo los niveles de autonomía que consideren necesarios para cada rol bajo su dirección, deben ofrecer un respaldo razonable y firme a los servidores que bajo esas directrices han tomado decisiones en el desarrollo de sus actividades.

Comunicación e Integración

- Se recomienda ofrecer actividades de formación en habilidades de comunicación.



Trabajo en equipo

- Se recomienda ofrecer actividades periódicas de formación en habilidades de trabajo en equipo.
- Implementar estrategias de convivencia y participación de todos los trabajadores con el fin de lograr unión para el cumplimiento de metas.

Capacidad Profesional

- Realizar o actualizar los estudios de cargas de trabajo para los servidores, determinando acciones claras y permanentes orientadas a equilibrar las actividades asignadas a los mismos, que puedan estar representando horarios de trabajo por encima del horario laboral habitual o generación de riesgos psicosociales.
- Los superiores jerárquicos de la entidad deben hacer reconocimientos a los servidores públicos, exaltando siempre sus esfuerzos y aportes como la base para el logro de los objetivos y las metas propuestas. Se recomienda llevar a cabo un estudio detallado de como quisieran los servidores públicos de la entidad ser motivados y reconocidos, para de esta manera establecer un adecuado y efectivo plan de reconocimiento y motivación.
- Realizar proyecto de verificación de escalas salariales para los trabajadores del CPIQ teniendo en cuenta el estudio de cargas laborales.

Medio Ambiente Físico

- Realizar un análisis en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales y los especialistas en SG y SST frente a las condiciones físicas de puestos de trabajo (iluminación adecuada, contaminación auditiva, ergonomía).
- Mejorar la infraestructura física de la entidad con el fin de generar la suficiente ventilación.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



- Es recomendable la realización de jornadas masivas de organización tanto de información física en puestos de trabajo como virtual.

7 DIAGNÓSTICO DE LA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por Función Pública, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 70.1 puntos sobre un total de 100 para 2021, ubicándola en el nivel de madurez "TRANSFORMACIÓN". Lo anterior comparado con la calificación que se obtuvo en 2019 (43.1), permite establecer las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el CPIQ.

Gráfico 1. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano

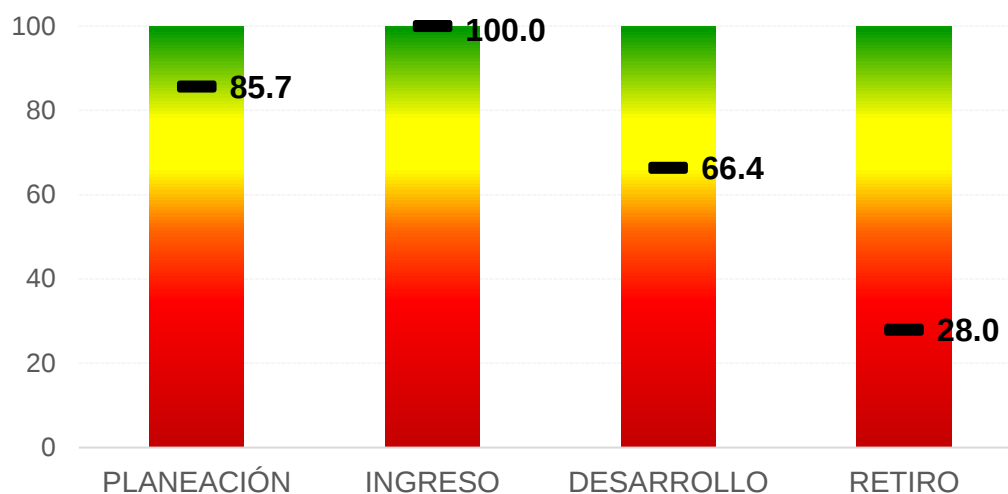


Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2021.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

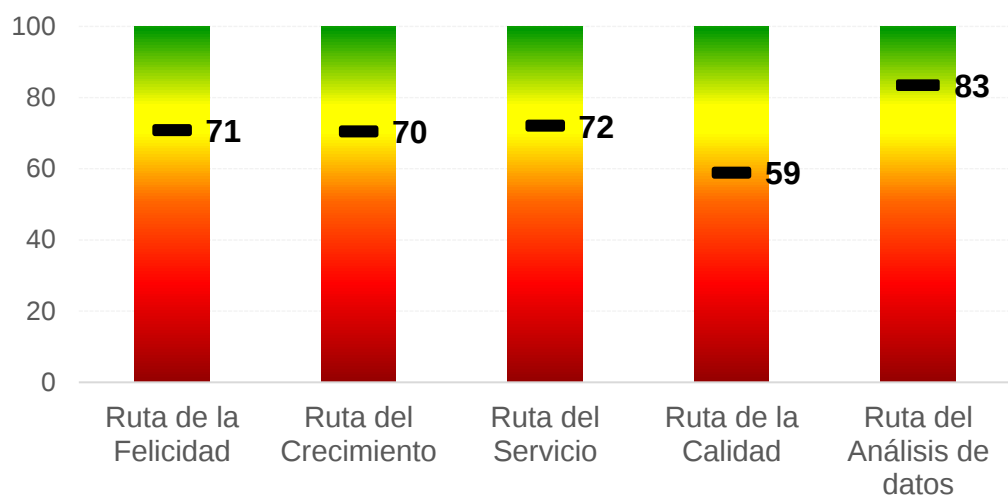


Gráfico 2. Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2021.

Gráfico 3.. Calificación por Rutas de Creación de Valor



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2021.

**RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	71	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	84 70 69 60
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	69 75 70 68
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73 72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60 58
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2021.

8 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022.

De acuerdo a los resultados arrojados por el diagnóstico GETH, a continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2022 en el Consejo Profesional de Ingeniería Química – CPIQ, estas comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas en el ciclo de vida del personal (ingreso, permanencia y retiro) integrando los elementos que



conforman la primera dimensión de talento humano del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

8.1 Estrategia de Administración de Personal

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro, así:

a) **Vinculación de Personal:** Debe dar cumplimiento de la normatividad aplicable a la vinculación de funcionarios, para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción. La vinculación se hará teniendo en cuenta el marco normativo establecido para tal fin, los procedimientos y directrices del SIG en relación a Gestión del Talento Humano.

b) **Certificaciones laborales:** La profesional de Talento Humano atenderá la solicitud de certificaciones laborales sencillas o con funciones con el fin de tramitarlos dentro de los plazos establecidos; estas solicitudes las deben realizar mediante correo electrónico.

c) **Historias laborales:** Las historias laborales de los funcionarios o exfuncionarios serán administradas por la profesional GAR correspondiente a Gestión del Talento Humano.

d) **Situaciones Administrativas:** Se efectuará el seguimiento frente a la información de los funcionarios de la Entidad en lo que concierne a situaciones administrativas, contribuyendo así a un mayor control.

e) **Desvinculación del Personal** La desvinculación esta enmarcada en la normatividad vigente y se debe propender por el debido respeto al marco legal, la Institucionalidad y el respeto a las personas.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



Adicionalmente, se aceptará las renunciaciones que sean presentadas voluntariamente y de ser necesario declarará insubsistente los nombramientos de libre nombramiento y remoción del CPIQ.

8.2. Estrategia Plan Institucional de Capacitación:

El CPIQ establece la necesidad de formular un Plan Institucional de Capacitación, cuyo objetivo general es el de “Apoyar el desarrollo integral de los funcionarios del CPIQ, mejorando las competencias, conocimientos y habilidades de formación a través de diferentes capacitaciones, entrenamientos, así como las actividades de inducción y re inducción, todo esto en relación con las necesidades identificadas”, así mismo, se trazan unos objetivos específicos en materia de:

- Fortalecer la capacidad, individual y grupal, con el fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y con ello el logro de los objetivos institucionales del CPIQ.
- Definir las actividades de formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales detectadas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos del CPIQ.
- Contribuir al mejoramiento del CPIQ, fortaleciendo las competencias de los servidores/as y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del CPIQ.
- Generar un desarrollo integral del talento humano con el fin de afianzar el valor público y la ética del servidor público.
- Fortalecer los procesos de Inducción y Reinducción del personal vinculado al CPIQ, con el fin de facilitar la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo.



8.3 Estrategia Programa de Bienestar, estímulos e incentivos.

En lo relacionado con Bienestar Laboral, el Decreto Ley 1567 de 1998 regula el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, define estos programas como: *"Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad."*

Por otra parte, el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece: *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social"*. Y agrega el artículo 2.2.10.2, del citado Decreto, que: *"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales. Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y*



presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados".

Así mismo, el artículo 2.2.10.6 ídem, señala que *"Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional"*, y en el artículo 2.2.10.7, se señalan los diferentes programas de bienestar de calidad de vida laboral, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998.

El CPIQ, en lo referente a gestión de Talento Humano, contempla la realización de un Plan de Bienestar que promueva las condiciones de la vida laboral y el desarrollo de nuestros servidores, lo que hace necesario la ejecución de una serie de actividades orientadas a las necesidades del personal y a las necesidades institucionales.

Las actividades para el Plan de Bienestar son de aplicación para todos los servidores públicos de planta de la Entidad, y sus familias (de acuerdo con el artículo 20 y artículo 23 del Decreto-Ley 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005 en el artículo 70 y el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2). De conformidad con lo dispuesto en título 10, del párrafo 2, del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, para efecto de los programas de bienestar se entiende por familia del servidor: i) el cónyuge o compañero(a) permanente; ii) los padres del empleado y, iii) los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.



8.4 Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, en el año 2022 se dará seguimiento al Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo la ARL presentara asesoría de prevención y promoción, en temas del manejo de la plataforma ALISSTA, en los diferentes módulos.

Para la vigencia 2022 se dará continuidad con el Plan de Intervención del clima laboral y los factores psicosociales en el trabajo y se ajustará de conformidad con los resultados y avances identificados en la medición de clima laboral. Esta labor está alineada al Plan de Bienestar Social y Estímulos, el Plan Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Se continuará con la implementación de las directrices y protocolos con ocasión de la emergencia sanitaria derivada por COVID-19, para el desarrollo de acciones orientadas a favorecer las condiciones de salubridad con el personal del CPIQ que hace presencia en las instalaciones de la entidad y trabajo virtual en casa.

8.5 Estrategia Código de Integridad.

Se realizará el seguimiento a la apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno por parte de los colaboradores de la entidad, con el objetivo de fortalecer la interiorización y aplicación de sus valores.

- Jornadas pedagógicas código de integridad:

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



- ✓ Socialización de los valores .
- ✓ Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
- ✓ Cumplimiento del Código en su Integralidad.
- ✓ 2 actividades anuales (1 cada semestre) evaluando y socializando de manera recreativa los valores inherentes al código.

8.6. Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Se implementará la evaluación del desempeño a los empleados de libre nombramiento y remoción, dado que está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

8.7. Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

Desde el año 2021, se realizó la activación y vinculación de todo el personal de Libre nombramiento al SIGEP II de acuerdo a lo ordenado por el DAFP.

La profesional GAR continuará con la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado al CPIQ, en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; así como la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.



9 ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG

Tabla 3 Rutas y Sub-ruta de creación de valor vs planes o programas relacionados

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PLANES Y PROGRAMAS
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo - Vigilancia epidemiológica – plan de emergencias - Mediciones ambientales de acuerdo con los riesgos Identificados - Inspecciones de seguridad - Preservación del medio ambiente - Programa de Inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo - Prevención en salud	. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - Plan Anual de capacitación – PIC
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Ferias de: vivienda, de servicios de las cajas de Compensación y de las entidades financieras. - Actividades lúdicas, recreativas y culturales online. - Jornada de Integración - Día de la familia - Plan de Incentivos y Estímulos - Plan de Intervención en cultura y clima organizacional - Apoyos educativos.	Programa Anual de Bienestar social e Incentivos



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21 /01/2022

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 30 de 34

	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	. Descanso remunerado por cumpleaños - Horarios flexibles para todos los funcionarios - Horario especial para madres gestantes - Jornadas laborales especiales: descanso por tiempo compensado Semana Santa, Navidad y Año Nuevo, promover uso de la bicicleta	Programa Anual de Bienestar social e Incentivos
	- Ruta para generar innovación con pasión	· Fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales. - Día del Servidor Público. - Talleres prácticos para el desarrollo de la cultura institucional y apropiación del código de integridad. - Formación en los mecanismos de resolución de conflictos en un marco ético y de probidad.	Plan Anual de capacitación - PIC Programa de Bienestar Social e Incentivos Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	· Fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales. - Día del Servidor Público. - Talleres prácticos para el desarrollo de la cultura institucional y apropiación del código de integridad. - Formación en los mecanismos de resolución de conflictos en un marco ético y de probidad.	Plan Anual de capacitación - PIC Programa de Bienestar Social e Incentivos Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Ejecución del programa de inducción – reinducción	Plan Anual de capacitación - PIC
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promoción e interiorización de los valores del Código de integridad. - Realización de actividades de divulgación.	. Programa de Bienestar social e Incentivos Plan Anual de capacitación - PIC

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21 /01/2022

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 31 de 34

	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Implementación del proceso de Modernización Organizacional. - Desarrollar programas de capacitación con fundamento en el cierre de brechas. - Desarrollo del proceso de evaluación de desempeño laboral.	Plan Anual de capacitación - PIC - EDL
RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Realizar capacitación no formal en aspectos relacionados con crecimiento personal, principios y valores y ética del servicio al ciudadano. (Código de Integridad)	Plan Anual de capacitación - PIC Programa de Bienestar Social e Incentivos
Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Fortalecimiento de competencias laborales y la cultura institucional.	Plan Anual de capacitación - PIC Programa de Bienestar Social e Incentivos
RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	n y de calidad a funcionarios.	GTH
La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Acciones de fomento de la cultura de la calidad y la integridad. - Ejecutar el programa anual de auditorías internas de gestión de la calidad.	GTH Plan Anual de capacitación - PIC
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Actualización del proceso de talento humano. - Registro y actualización del SIGEP, Declaración Juramentada de Bienes y Rentas.	GTH
Conociendo el talento			

Elaboración Propia.



10 PLAN DE ACCIÓN

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menores puntajes: Ruta de la felicidad y Ruta de la Calidad.

b) Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos: • - Ruta para generar innovación con pasión. • Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” • Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables	Alternativa de mejora	Plazo
Incluir en el PIC los siguientes temas: Innovación Cambio organizacional	Realizar el plan de capacitación e incluir temas de innovación y cambio organizacional	30/11/2022
Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Elaborar y aterrizar el programa de Estado Joven al CPIQ.	30/11/2022
Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Semestralmente realizar evaluación de los planes y programas que contempla el PETH	30/11/2022



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21 /01/2022

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 33 de 34

Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Hacer la matriz normativa correspondiente a los procesos de TH	30/11/2022
Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia	Realizar campaña de para los servidores, con el fin de actualizar y verificar la información contenida en el SIGEP II	30/11/2022
Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	30/11/2022
Incluir en el plan de Bienestar cambio y cultura Organizacional	Incluir en el plan de Bienestar, los temas de cambio y cultura Organizacional	30/11/2022
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Incluir en el plan de capacitación para el líder del CPIQ, temas de liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno	30/11/2022

11 Revisado y Aprobado.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre	Lorena Medina	David Martínez	David Martínez
Cargo	Profesional Gestión Administrativa y de recursos	Secretario Ejecutivo	Secretario Ejecutivo
Fecha	21-01-2022	27-01-2022	27-01-2022

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



12 Control de Cambios.

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
01	Creación	todos	Creación del Plan	Necesidad de Construir formalmente El Plan Estratégico de Talento Humano	22/04/2021	Lorena Medina
02	Actualización	5,6,7,8,9	Actualización de vigencia	Actualización de vigencia	21/01/2022	Lorena Medina