

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2023 -2026 ACTUALIZADO 2025



Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia -

CPIQ

Bogotá D.C. ENERO de 2025



Contenido

1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	5
1.2 OBJETIVO GENERAL	5
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	6
2 MARCO LEGAL	6
3 MARCO ESTRATEGICO	9
3.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL	10
3.1.1 Misión:	10
3.1.2 Visión:	11
3.1.3 Valores:	11
3.2 Mapa de Procesos	12
3.3 Estructura y miembros del CPIQ	13
4 ALCANCE	14
5 MATRIZ CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	14
6 PRINCIPIO BASE	15
7 RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	16
8 POLITICAS DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO EN MIPG	20
8.1 POLITICA DE TALENTO HUMANO	20
8.2 POLITICA DE INTEGRIDAD	21
9 DIAGNÓSTICO DE LA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH	22
10 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026, ACTUALIZACION PARA LA VIGENCIA 2025	26



10.1	ESTRATEGIA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL:	27
10.2	ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:	28
10.3	ESTRATEGIA PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	29
10.4	ESTRATEGIA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	30
10.5	PLAN ANUAL DE VACACIONES.....	32
10.6	ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	32
10.7	ESTRATEGIA MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP	33
10.8	ESTRATEGIA POLÍTICA Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD	33
10.9	ESTRATEGIA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	34
10.10	ESTRATEGIA MEJORA CONTINUA	34
10.11	ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO.....	34
11	. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	34
12	PLAN DE ACCIÓN.....	36
13	. SEGUIMIENTO	37
14	REVISADO Y APROBADO.	38
15	CONTROL DE CAMBIOS.	38

Gráficas

Gráfico 1. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano..... 23

Gráfico 2. Calificación por componentes..... 24

Gráfico 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor..... 24

Ilustraciones



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 3 de 38

Ilustración 1. Mapa de Procesos CPIQ	12
Ilustración 2. Estructura Organizacional CPIQ.....	13
Ilustración 3. Dimensión 1 - Talento Humano	16

Tablas

Tabla 1 caracterización de la planta	15
Tabla 2 Resultados clima laboral.....	17
Tabla 3 Rutas de creación de valor vs planes o programas relacionados	35

INTODUCCIÓN

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



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 2023 - 2026, 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 Estratégico

Fortalecer la planta de personal, el desarrollo del talento humano y la SGSST del CPIQ, mediante la implementación de Planes y Políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, 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 Objetivo General

Robustecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores públicos del CPIQ, mediante el fortalecimiento de la gestión del



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 6 de 38

conocimiento, la innovación, la familia, las relaciones interpersonales, todo dentro del marco establecido en las dimensiones de MIPG.

1.3 Objetivos Específicos.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- 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.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar con el fin de satisfacer las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través de la implementación y seguimiento 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 1072 del 26 de mayo de 2015** *Establece el plan de seguridad y salud en el trabajo.*
- **Decreto 1083 de 2015** *Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.*
- **Decreto 1499 de 2017.** *Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en*

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



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 815 de 2018** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- **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
- **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**
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030** – DAFP



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.

Plan Estratégico Institucional – PEI 2023-2026 DEL CPIQ

Objetivos Estratégicos

1. *Liderar el registro profesional; la inspección, control y vigilancia; el fomento del ejercicio ético profesional y el tribunal ético de la ingeniería en Colombia.*
2. *Generar valor a partir de nuestros procesos y productos, con una gestión eficaz centrada en los valores del servicio público.*

A partir de estos objetivos se proponen 2 líneas estratégicas: 1. Misional (Registro, ICV, Fomento y Tribunal de ética) 2. Funcional (Centrada en generar valor)

Objetivos Específicos:

1. *Consolidar el Registro y Matricula en el portal gov.co.*
2. *Fomentar el ejercicio ético de la IQ con foco en la formación de los ingenieros.*
3. *Consolidar las funciones de tribunal de ética.*
4. *Aumentar la cobertura y aplicación de la ICV.*



5. Fortalecer el relacionamiento con entidades públicas, la RedIQ, el gobierno nacional, ACOFI y entidades afines a nivel internacional.
6. Gestionar la producción y publicación de conocimiento, con aportes a una IQ diversa y pertinente para el país.
7. Gestionar la agenda legislativa y judicial de la entidad.
8. Descentralizar la gestión de la entidad con presencia en los territorios.
9. Consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
10. Profundizar en la transformación digital de los procesos del CPIQ.
11. Garantizar la autonomía financiera y planeación en el uso de los recursos de la entidad.
12. Gestionar la transparencia y atención a la ciudadanía.
13. Diseñar estrategias de comunicación hacia el posicionamiento de la entidad.
14. Gestionar la información, archivos, sistemas y los riesgos asociados a su manejo.
- 15. Fortalecer la planta de personal, el desarrollo del talento humano y la SST.**

Fuente: PEI 2023-2030 CPIQ

3.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL

3.1.1 Misión:

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



Proteger a la sociedad y el país del riesgo inherente al ejercicio de la Ingeniería Química, mediante el registro y la certificación de profesionales, inspección, control y vigilancia y promoviendo el ejercicio ético de la profesión.

3.1.2 Visión:

En el 2027 seremos reconocidos como una entidad líder en Colombia y la Región, en el fomento del ejercicio Ético de la ingeniería, el desarrollo de prácticas administrativas resilientes y centrada en los valores del servicio público.

3.1.3 Valores:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** 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:** Cumplo 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.

Así mismo en el mes de junio del 2024, se realizó un ejercicio en equipo donde se les pregunto a los servidores mediante una encuesta, que otros valores agregaría al código de ética y buen gobierno para el CPIQ y los dos (2) valores que se agregaran al código de Etica son:

- **SOLIDARIDAD:** Brindo mi ayuda a las personas cuando lo necesitan sin esperar algo a cambio, entendiendo que hago parte de una comunidad.

TOLERANCIA: Respeto hacia las ideas, preferencia, forma de pensamiento crítico, o comportamientos de las demás personas, para poder interrelacionarse en forma armónica.

3.2 Mapa de Procesos

Ilustración 1. Mapa de Procesos CPIQ



Fuente. Tomado de CPIQ.

3.3 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.

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: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 14 de 38

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.

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral de los servidores y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

5 MATRIZ CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

A continuación, se presentan información relevante relacionada con el personal de Libre nombramiento y Remoción que actualmente labora en el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia.

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

*Tabla 1 caracterización de la planta*

NIVEL DEL CARGO	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	HOMBRES	MUJERES	N° CARGOS
Directivo	Secretario Ejecutivo	0015	18	1	0	1
Profesional Especializado	Gestor de Proyectos	2028	14	0	1	1
Profesional Universitario	Profesional de Gestión Administrativa y de Recursos	2044	5	0	1	1
Profesional Universitario	Profesional de Comunicaciones	2044	2	0	1	1
Técnico	Técnico Administrativo	3124	10	0	2	2
				1	5	6

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 PRINCIPIO BASE

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la Entidad.

Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que el



área de Gestión Administrativa y de Recursos del proceso de Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

La primera dimensión de MIPG es “Talento Humano”, y lo concibe 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.

Ilustración 3. Dimensión 1 - Talento Humano



Fuente: DAFP

7 RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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



El diagnóstico psicosocial se construyó a partir de la aplicación de la encuesta de clima laboral en el año 2024 en el mes de abril, que incluyó a los servidores públicos, en donde participaron 6 trabajadores en total.

Para la encuesta utilizaron variables para medir el clima organizacional así:

VARIABLES
1. Orientación Organizacional
2. Administración del Talento Humano
3. Estilo de Dirección
4. Comunicación e Integración
5. Trabajo en Grupo
6. Capacidad profesional
7. Medio Ambiente Físico

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 “poco de acuerdo” “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.

7.1 Síntesis de resultados de encuesta de Clima Laboral de la Vigencia 2024

Tabla 2 Resultados clima laboral

PREGUNTA	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTAL
----------	-----------------------	------------	-----------------	------------	--------------------------	-------


GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS
Código: A-GAR-GTH-PL-01
Fecha: 21/01/2025
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Versión: 04
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
Página: 18 de 38

1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo		66,7%	33,3%			100%
2.La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	100%					100%
3.En mi empresa, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.		50%	50%			100%
4.Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciarlos cambios	100%					100%
5.Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo		16,7%	83,3%			100%
6. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo	33,3%	66,7%				100%
7. Me gusta mi trabajo	16,7%	83,3%				100%
8.Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	16,7%	83,3%				100%
9.Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que de mandan de nosotros		100%				100%
10. En esta organización valoran mi trabajo		83,3%	16,7%			100%
11.Considero que me pagan lo justo por mi trabajo		50%	33,3%	16,7%		100%
12. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo		83,3%	16,7%			100%
13.Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo		66,7%	33,3%			100%
14.Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que y/o considere mejor		100%				100%
15. Soy responsable con las fechas de entrega en el trabajo que realizo.	50%	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: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 19 de 38

16. Soy responsable d de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	33,3%	66,7%				100%
17.El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	50%	50%				100%
18.Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	83,3%	16,7%				100%
19.En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.		66,7%	33,3%			100%
20.En mi empresa existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".		66,7%	33,3%			100%
21.Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.		83,3%	16,7%			100%
22. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.		100%				100%
23. Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	16,7%	83,3%				100%
24. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato		83,3%	16,7%			100%
25. Mi empresa es un lugar agradable para trabajar		83,3%	16,7%			100%
26. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo		83,3%	16,7%			100%
27. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito	33,3%	66,7%				100%
28. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo		83,3%	16,7%			100%
29. La dirección se interesa por mi futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mi (capacitación, plan de carrera, etc.)	16,7%	50%	33,3%			100%

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



30. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo	16,7%	83,3%				100%
31. Existe reconocimiento de la dirección para el personal por sus esfuerzos y aportes al logro de los objetivos y metas de la institución	16,7%	83,3%				100%
32. Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportes en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado		100%				100%
33. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe	16,7%	66,7%	16,7%			100%
34. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas	16,7%	66,7%	16,7%			100%
35. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	16,7%	50%	33,3%			100%

Fuente: encuesta elaborada por Safe Mode

Adicional en la encuesta se preguntó, ¿Tienes algún comentario que consideres pertinente mencionar?, a lo que solo una persona respondió que el ambiente laboral estaba triste.

De acuerdo a los resultados anteriores y a la recomendación por parte de del contratista, la idea es poder aplicar la batería de riesgo psicosocial con un psicólogo especialista, ya que este analiza tanto la parte personal como lo laboral.

8 POLITICAS DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO EN MIPG

8.1 POLITICA DE TALENTO HUMANO

RESOLUCIÓN No. DES-06-2019 del 31 de enero de 2019 "Por la cual se adopta la Política de Gestión del Talento Humano para el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ"

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



ADOPCIÓN. Adóptese para el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ la Política de Gestión del Talento Humano:

El Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando para ello procedimientos y prácticas de gestión y fortaleciendo de los procesos de selección, inducción, capacitación, bienestar y evaluación del desempeño.

OBJETIVOS DE POLÍTICA. La Política de Gestión del Talento Humano del CPIQ se orienta bajo los siguientes objetivos:

1. Orientar el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano, desde la planeación, selección y conservación hasta su retiro.
2. Asentar el proceso de autoevaluación y planeación del talento humano.
3. Fortalecer el proceso de selección e inducción del talento humano articulado a las necesidades y oportunidades Institucionales.
4. Mejorar el proceso de desarrollo del talento humano a partir de la capacitación, bienestar, cultura y clima organizacional.
5. Brindar apoyo y acompañamiento al talento humano que se encuentre próximo a efectuar su retiro.

VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

8.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

RESOLUCIÓN No. DES-02-2021 del 03 de agosto de 2021 “Por la cual se adopta la Política de Integridad para el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ”

ADOPCIÓN. Adóptese para el Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ, la Política de Integridad:

El Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ, se compromete a adoptar el Código de Ética y Buen Gobierno del CPIQ, el cual será observado y aplicado por los funcionarios y contratistas del Consejo, en el desarrollo de las diferentes actividades y funciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.



Será responsabilidad de los funcionarios del CPIQ, disponer de todas las acciones y los recursos humanos, tecnológicos, económicos y logísticos, tendientes a socializar y sensibilizar el Código de Ética y Buen Gobierno, con el fin de lograr los propósitos instituciones para el cual fue diseñado.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA. Los objetivos en el marco de la Política de Integridad son:

1. Luchar contra la corrupción, recuperando la confianza del ciudadano en las instituciones públicas, fortaleciendo los valores éticos a través del Código de Ética y Buen Gobierno.
2. Fomentar entre los servidores públicos una cultura de integridad basada en los
3. principios y valores éticos en el ejercicio de la gestión pública.
4. Promover el contacto de los servidores públicos con la Política y el Código, de
5. tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer.

ALCANCE DE LA POLÍTICA. La Política de Integridad, comprende la adopción del Código de Ética y Buen Gobierno, su implementación y seguimiento generando actividades de socialización y participación de todos los empleados del CPIQ; dicho código es el principal instrumento técnico de la política de Integridad, del MIPG.

Los principios y valores del Código de Ética serán asumidos por todos los empleados del CPIQ. Por lo tanto, es de obligatorio cumplimiento las actividades que, para efectos de implementación y seguimiento sean programadas por la Entidad.

VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

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



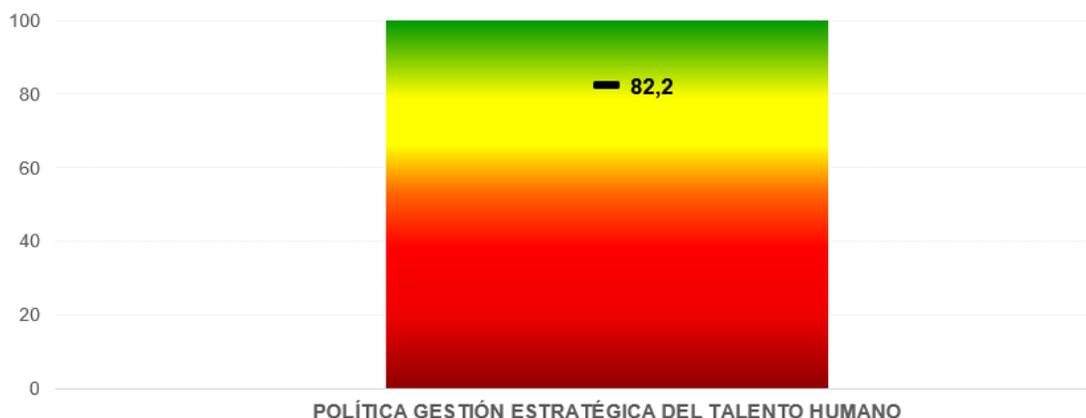
Niveles de Madurez de la GETH



Fuente: DAFP

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 82.2 puntos sobre un total de 100 con corte diciembre 2024, ubicándola en el nivel de "CONSOLIDACION". Es así que de un año a otro, es decir del 2023 al 2024 subimos de nivel, pues se ha fortalecido la temática de la Gestión del Talento Humano en el CPIQ, y esto queda evidenciado en la matriz GETH.

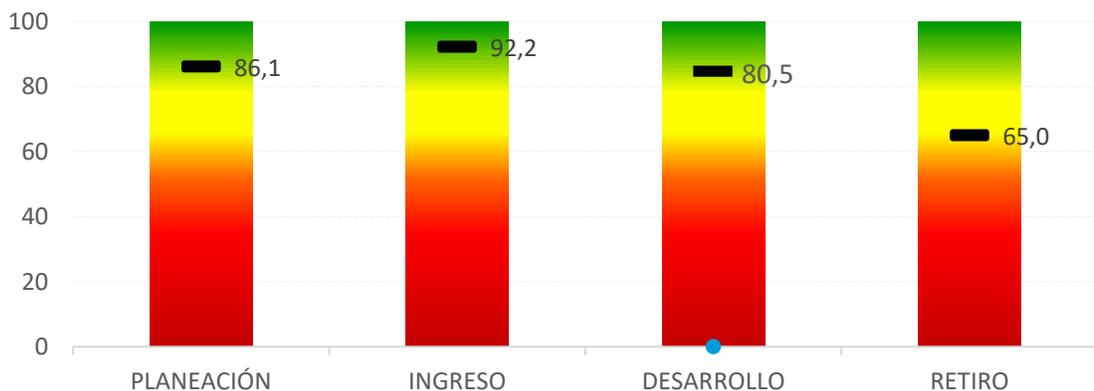
Gráfico 1. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2024.

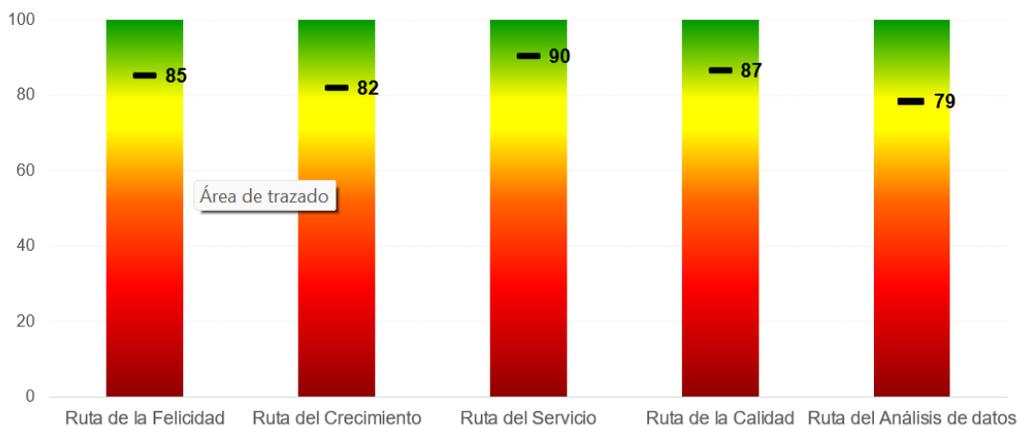
Se evidencia en los componentes que todos están por encima de 80, exceptuando el componente de Retiro, dado que, en el CPIQ no tenemos personal que tenga ni edad ni tiempo para retirarse aún, por lo que es casi imposible que este componente pueda subir de calificación.

Gráfico 2. Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2024.

Gráfico 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor



Fuente: Autodiagnóstico Polifónica de Talento Humano – vigencia 2024.

Los resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor, con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. A continuación, se muestra el resultado para la vigencia 2024, según matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano:



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	79	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2024

10 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023-2026, ACTUALIZACION PARA LA VIGENCIA 2025

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 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.



10.1 Estrategia 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 y serán actualizadas ingresando documentos soporte en cada historia.

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 está enmarcada en la normatividad vigente y se debe propender por el debido respeto al marco legal, la Institucionalidad y el respeto a las personas. Adicionalmente, se aceptará las renunciaciones que sean presentadas voluntariamente y de ser necesario declarará insubsistente los nombramientos de libre nombramiento y remoción del CPIQ.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 28 de 38

10.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación:

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del CPIQ, tiene como propósito principal contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias funcionales y socio-emocionales de los servidores públicos de la Entidad, promoviendo en ellos el desarrollo laboral y/o profesional y el personal; como también favoreciendo la eficiencia y eficacia en la formulación, desarrollo y evaluación de los planes, programas y proyectos propios del servicio público en Colombia, al igual que los específicos de la Entidad. Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades individuales, por nivel jerárquico identificadas por los Servidores Públicos, a través de la encuesta de necesidades.

La gestión del conocimiento, como mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional en toda Entidad u organización, se encuentra inmersa como otro de los propósitos del Plan Institucional de Capacitación, dado el progreso de los conocimientos entre los servidores públicos del CPIQ que promueven la mejora en la prestación de los servicios externos, es decir al ciudadano, pero también el interno traduciéndose todo ello en un mejor desempeño y en unos óptimos resultados de gestión.

El PIC se estructura conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 y a los cuatro ejes temáticos estratégicos: • Gestión del conocimiento y la innovación: Diseñar y gestionar bienes o servicios públicos orientados a satisfacer las necesidades de los grupos de valor, razón de ser del CPIQ • Creación de valor público: Generar satisfacción al ciudadano, construyendo confianza y legitimidad



en la relación Estado-ciudadano mediante decisiones y políticas públicas efectivas. • Probidad y ética de lo público: Promover valores y actitudes éticas que se reflejen en el desempeño de los servidores y su interacción con los grupos de interés. • Transformación digital: Implementar tecnologías para optimizar procesos, reorganizar métodos de trabajo y generar beneficios en la gestión institucional.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a su Plan Institucional de Capacitación, promoviendo el fortalecimiento de competencias mediante actividades como seminarios, talleres y diplomados.

Para el PIC, siempre es necesario realizar una encuesta de necesidades de los funcionarios y como equipo de trabajo para verificar las tematicas que se van a desarrollar en la presente vigencia, con el fin de garantizar la alineación con los objetivos estratégicos del CPIQ y así contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos. Sin embargo hay programas que se deben siempre trabajar como lo son; Inducción, Reinducción y Gestion del Cambio.

10.3 Estrategia Programa de Bienestar, estímulos e incentivos.

El CPIQ está comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón siempre implementa el Programa de Bienestar Social Laboral y Estímulos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos del Talento Humano.

El Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos del CPIQ se enfoca en fomentar y estructura un programa de Bienestar en el cual se atiendan las necesidades de ocio, recreación, sentido de pertenencia, identidad y



aprendizaje del servidor y de su núcleo familiar.

De otra parte, el mejoramiento del clima laboral al interior del CPIQ del Trabajo, es uno de los aspectos estratégicos de la Gestión del Talento Humano con el fin de continuar fortaleciendo a los funcionarios en la cultura institucional con actividades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades, realizado a través de encuesta de necesidades y percepción.

El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral y Estímulos, se estructura con base en los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico, lo que permite identificar las necesidades de los servidores, mejorando las condiciones de vida, felicidad y salud de los trabajadores y lograr un mejor nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

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

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del CPIQ se encuentra estructurado bajo el ciclo PHVA y se pone en marcha en coherencia con los resultados de la autoevaluación realizadas en la vigencia anterior. Esta estructura contempla todas las acciones que permitan el mejoramiento continuo, propendiendo por la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables para todos los funcionarios y servidores públicos del CPIQ.

Por lo tanto, el Consejo se compromete a:



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 31 de 38

✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, estableciendo los respectivos controles y medidas de prevención para la no ocurrencia de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales.

✓ Proteger la Seguridad y Salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

✓ Cumplir y acatar la normatividad legal vigente nacional aplicable, en materia de riesgos laborales y/o profesionales.

✓ Diseñar, desarrollar y cumplir el Plan Anual de Trabajo en función del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

✓ Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y de talento humano, necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

✓ Promover la participación de todos los colaboradores dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la identificación de peligros, participación en actividades de promoción y prevención, comités y equipos de apoyo, capacitaciones, etc.

✓ Diseñar e implementar planes de acción de mejora, cuando se identifiquen oportunidades de mejora a partir de acciones correctivas y preventivas, reportes de las partes interesadas, y gestión organizacional.

El cumplimiento de los objetivos planteados se medirá a partir de:

- Las actividades programadas y ejecutadas en el marco del SGSST, las cuales se identifican en el Plan Anual de Trabajo.



- Auditorías internas programadas de los procesos y evidencias de las actividades de acuerdo con el alcance del SGSST.
- Revisión del alcance de los planes de acción y evaluación de los controles implementados.
- Revisión y actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos como mínimo una vez al año.
- Seguimiento y control de información para alimentar indicadores del SGSST

10.5 Plan Anual de Vacaciones

Teniendo en cuenta que dentro de la legislación laboral colombiana las vacaciones están concebidas como el descanso remunerado equivalente a quince días hábiles a que tiene derecho el empleado después de haber laborado durante un año en la respectiva entidad, y que tienen como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, es por ello que el CPIQ anualmente genera el plan anual de vacaciones, el cual permite organizar las vacaciones de los empleados de nómina.

10.6 Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Se continuará con la evaluación del desempeño a los empleados de libre nombramiento y remoción, dando cumplimiento al Acuerdo No. CNSC-2018100000617 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de 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.

10.7 Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

Se continuará con la gestión de 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 del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; así como la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP bajo la responsabilidad de cada trabajador, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

10.8 Estrategia Política y Código de Integridad

Se realizará el seguimiento de la Política de Integridad y 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:
- ✓ Socialización de los valores .
- ✓ Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
- ✓ Cumplimiento del Código en su Integralidad.
- ✓ Actividades anuales evaluando y socializando de manera recreativa los valores inherentes al código.



10.9 Estrategia Gestión del Conocimiento

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad en las capacitaciones, talleres, charlas y actividades en pro del bienestar de los funcionarios del CPIQ

10.10 Estrategia Mejora Continua

Semestralmente se realizarán reuniones con cada miembro del equipo para verificar las capacitaciones y charlas en las que ha participado y de ser necesario se reprogramara nuevas capacitaciones para que el trabajador cumpla con las necesidades en cuanto a conocimiento.

10.11 Estrategia de Gestión del Cambio

La Gestión del Cambio busca facilitar y garantizar la implementación de procesos de transformación en la organización de manera exitosa, la estrategia desde el proceso de talento humano será junto con el área de Gestión de Proyectos fortalecer los proceso y proyectos relacionados a las TIC, con el fin de generar un impacto de la tecnología en nuestros procesos misionales, estratégicos y de apoyo del CPIQ.

11. 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



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 35 de 38

Tabla 3 Rutas de creación de valor vs planes o programas relacionados

RUTAS DE CREACION DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS AL PETH
<p>Ruta de la Felicidad La felicidad nos hace productivos Entornos Físicos Innovación con pasión Equilibrio de vida Salario emocional</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política y código de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen</p>	<p>Evaluación del Desempeño Gestión de la información y el conocimiento Plan de Bienestar e Incentivos Clima Organizacional Evaluación del Desempeño Gestión del cambio</p>
<p>Ruta del Servicio Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Promocionar la Rendición de Cuentas Gestión de Mejora continua</p>
<p>Ruta de la Calidad La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Planeación Estratégica del Talento Humano, Administración de personal</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos</p>	<p>Planeación Estratégica del Talento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Administración de personal Gestión de la información y el conocimiento</p>

Elaboración Propia.

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: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 36 de 38

12 PLAN DE ACCIÓN

ENTREGABLE	ACTIVIDADES ESTRATEGICAS
Plan Estratégico de Talento Humano ejecutado al 100%	Elaborar y publicar el PETH en el portal web del CPIQ.
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Programa de Bienestar e Incentivos
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
	ACTIVIDADES OPERATIVAS
	Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores de la entidad
	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y actualización de la información
	Generar las situaciones administrativas que se presenten
	Efectuar el seguimiento y la consolidación de las evaluaciones de desempeño de los servidores del CPIQ
	Verificar que los trabajadores del CPIQ actualicen la hoja de vida y la declaración de rentas en la plataforma SIGEP II
	OTRAS ACTIVIDADES
	Ofertar capacitaciones relacionadas a fortalecer la integridad y los valores en los servidores públicos
	Socializar piezas graficas relacionadas al código de integridad y SGSST
	Junto con el área de Gestión de Proyectos fortalecer los proceso y proyectos relacionados a las TIC, con el fin de generar un impacto de la tecnología en nuestros procesos misionales, estratégicos y de apoyo del CPIQ
	Ayudar al Comité de Convivencia Laboral a realizar actividades de integración Realizar el seguimiento al vigía y comité de convivencia laboral verificando que entreguen las actas de comités mensual y trimestralmente.

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



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 las rutas a mejorar:

a) **Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menores puntajes:**

- ✓ Ruta de análisis de datos.

b) **Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:**

- Ruta para para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento.
- Ruta para entender a las personas a través del uso de datos.

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que será pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo, para ello se realizaran diferentes actividades en los planes antes mencionados y con ello se buscara mitigar este puntaje bajo en las rutas.

13. SEGUIMIENTO

Se realiza el seguimiento y monitoreo periódico a cada uno de los planes, programas y plan de acción del PETH, así mismo desde los indicadores, se podrá verificar el cumplimiento de los mismos con el fin



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 04

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página: 38 de 38

de buscar la mejora continua y cumplir con la propuesta general del Plan Estratégico de Talento Humano.

14 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	21-01-2025	22-01-2025	22-01-2025

15 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
03	Actualización	Todos	Actualización del cuatrienio	Actualización del cuatrienio 2023-2026	23/01/2024	Lorena Medina
04	Actualización	2, 3.1.3, 7, 8,9,10,12	Actualización de vigencia	Actualización de vigencia	21/01/2025	Lorena Medina

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