

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



Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ

Bogotá D.C. ENERO de 2026



Contenido

1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	5
1.2 OBJETIVO GENERAL	6
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
2 MARCO LEGAL	7
3 MARCO ESTRATEGICO	8
3.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL	10
3.1.1 Misión:	10
3.1.2 Visión:	10
3.1.3 Valores:	11
3.2 Mapa de Procesos	12
3.3 Estructura y miembros del CPIQ	13
4. PETH Y MIPG.....	14
5. ALCANCE.....	16
6. MATRIZ CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	16
7. POLITICAS DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO EN MIPG.....	17
A. POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	17
B. POLITICA DE INTEGRIDAD	18
8. DIAGNÓSTICO DE LA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	20



9. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023-2026, ACTUALIZACIÓN PARA LA VIGENCIA 2026.....	24
9.1 ESTRATEGIA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL:.....	24
9.2 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:.....	25
9.3 ESTRATEGIA PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	28
9.4 ESTRATEGIA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	31
9.5 PLAN ANUAL DE VACACIONES	32
9.6 ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	33
9.7 ESTRATEGIA MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP II.....	33
9.8 ESTRATEGIA POLÍTICA Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD	34
9.9 ESTRATEGIA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	34
9.10 ESTRATEGIA MEJORA CONTINUA.....	34
9.11 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO	35
10 . ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	35
11 PLAN DE ACCIÓN	36
12 . SEGUIMIENTO	38
13 REVISADO Y APROBADO.....	38
14 CONTROL DE CAMBIOS.	39

Gráficas

Gráfico 1. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano	21
Gráfico 2. Calificación por componentes.....	21
Gráfico 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor	22



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 3 de 39

Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de Procesos CPIQ.....	12
Ilustración 2. Estructura Organizacional CPIQ	13
Ilustración 3. Dimensión 1 - Talento Humano.....	15
Ilustración 4. Niveles de Madurez GETH	20

Tablas

Tabla 1 caracterización de la planta actual a enero de 2026	17
Tabla 3 Rutas de creación de valor vs planes o programas relacionados	35



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 4 de 39

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 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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 5 de 39

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

Evaluar, desarrollar y gestionar adecuadamente el Talento Humano del CPIQ, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos en su ciclo laboral (vinculación, permanencia, capacitación, bienestar y retiro), así como dirigir y adelantar la formulación, implementación de políticas, estrategias y evaluación de los planes, programas, y proyectos de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento de los objetivos institucionales.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 6 de 39

1.2 Objetivo General

Robustecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores públicos del CPIQ, mediante el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, la innovación, la familia, las relaciones interpersonales, todo dentro del marco establecido en las dimensiones de MIPG.

1.3 Objetivos Específicos.

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación con el propósito de elevar su nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- 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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 7 de 39

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 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,*

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: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 8 de 39

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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 21/01/2026

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Versión: 05

Página: 9 de 39

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.*



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 10 de 39

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:

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.

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



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 Ética 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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 21/01/2026

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Versión: 05

Página: 13 de 39

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.

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 Colombina 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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 14 de 39

4. PETH Y MIPG

El Plan Estratégico de Talento Humano del CPIQ, tiene como principal marco conceptual el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este se sustenta en el principio de valor público, entendido como los resultados que el Estado debe generar para responder de manera efectiva a las necesidades y demandas de la sociedad, mediante acciones, productos y servicios que impulsen transformaciones sociales positivas. En este marco, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), según lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, promueve una gestión con valores orientada a resultados, que fortalece la capacidad de las entidades públicas para planear, ejecutar, controlar y evaluar su desempeño institucional. Este enfoque busca mejorar la eficiencia y efectividad de las entidades, contribuyendo al cumplimiento del propósito misional del Estado y a la generación sostenible de valor público para la ciudadanía.

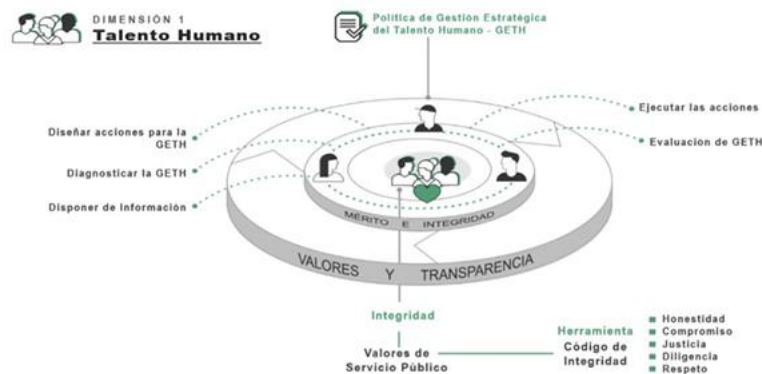
De las 7 Dimensiones del MIPG, la dimensión de Talento Humano es la más importante dado que busca “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, a partir de la implementación de herramientas que permiten gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (vinculación, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es el conjunto de prácticas y acciones estratégicas para desarrollar un talento humano idóneo, alineadas con la planeación institucional y el logro de metas organizacionales. Para el desarrollo de esta, se plantea



tener en cuenta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la Política de Integridad, así como desarrollar las cinco (5) etapas que emana Función Pública así:

Ilustración 3. Dimensión 1 - Talento Humano



Fuente: DAFP

1. Disponer de la Información
2. Diagnosticar la GETH
3. Elaborar Plan de Acción
4. Implementar Plan de Acción
5. Evaluación de GETH

Según la política de GETH, se deben implementar acciones relacionadas con las Rutas de Creación de Valor, las cuales afectan directamente la efectividad de la gestión de las entidades públicas. Estas rutas son:

- ✓ Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
- ✓ Ruta del Crecimiento: Liderando talento
- ✓ Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 16 de 39

- ✓ Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien
- ✓ Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

El CPIQ, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del MIPG, desarrolla acciones en capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño entre otras. Estas iniciativas buscan fortalecer las competencias laborales y promover servidores motivados, comprometidos y empoderados, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño institucional y a una prestación del servicio público más eficiente y de calidad.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del CPIQ, abarca todas las fases del ciclo de la gestión del talento humano, desde la identificación de necesidades estratégicas hasta el seguimiento y control de las acciones implementadas. El plan está dirigido a los servidores Públicos del Consejo Profesional de Ingeniería Química (De libre nombramiento y remoción) de acuerdo a la normatividad establecida.

6. 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.

*Tabla 1 caracterización de la planta actual a enero de 2026*

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	1	1
				1	4	5

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.

7. POLITICAS DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO EN MIPG

a. POLITICA DE TALENTO HUMANO

RESOLUCIÓN No. DES-06-2025 del 08 de agosto de 2025 "Por la cual se actualiza la Política de Gestión del Talento Humano 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 Gestión del Talento Humano:



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 18 de 39

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.

b. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

RESOLUCIÓN No. DES-14-2025 del 08 de mayo de 2025 “Por la cual se actualiza 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:



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 19 de 39

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 institucionales 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 principios y valores éticos en el ejercicio de la gestión pública.
3. Promover el contacto de los servidores públicos con la Política y el Código, de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer.

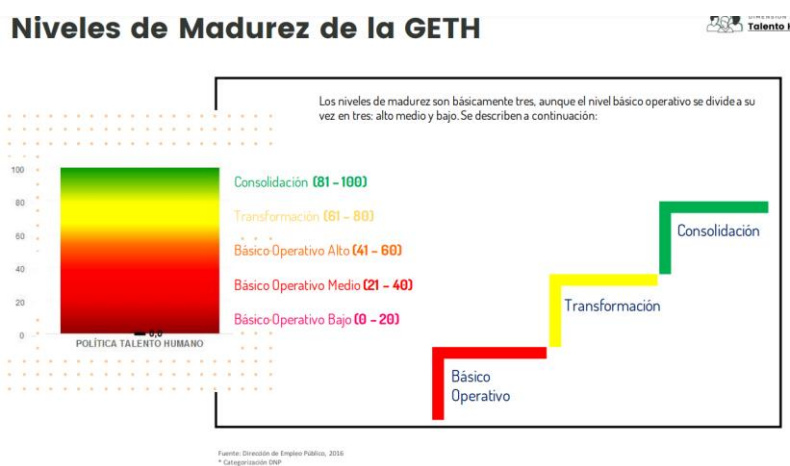
ALCANCE DE LA POLÍTICA. La Política de Integridad, comprende la adopción del Código de Ética y Buen Gobierno, su implementación y seguimiento generando actividades de socialización y participación de todos los empleados del CPIQ; dicho código es el principal instrumento técnico de la política de Integridad,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

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

Ilustración 4. Niveles de Madurez 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 82.4 puntos sobre un total de 100 con corte diciembre 2025, ubicándola en el nivel de "CONSOLIDACION". En los últimos años se ha venido fortaleciendo la temática de la Gestión del Talento Humano en el CPIQ, y esto queda evidenciado en la matriz GETH.



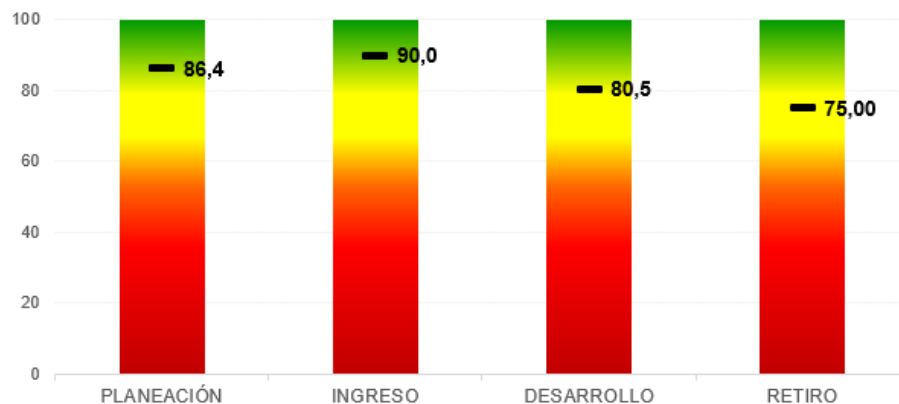
Gráfico 1. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2025.

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.

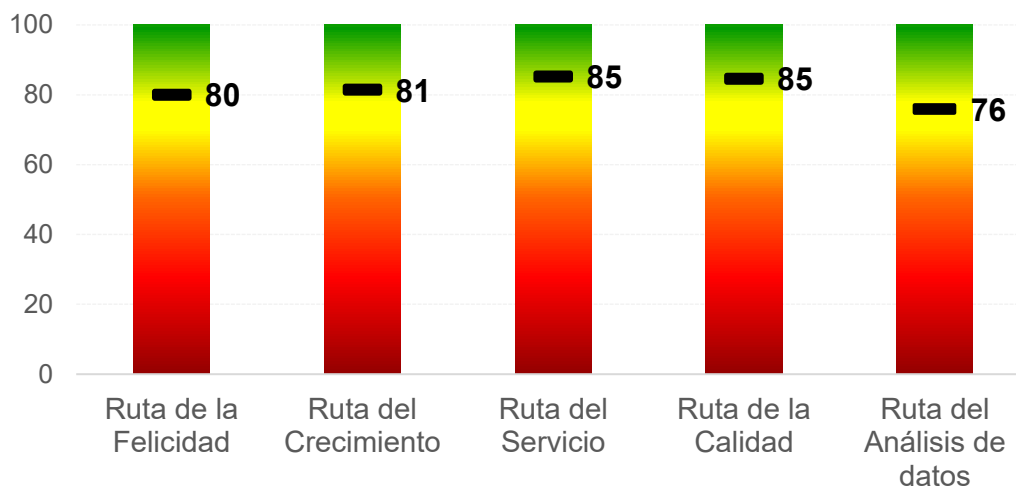
Gráfico 2. Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2025.



Gráfico 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2025.

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 2025, según matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	80	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	69
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
			- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	80
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	81
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	82
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	85	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2025

De acuerdo con los resultados de las rutas de creación de valor, es evidente que avanzamos en la dirección correcta. No obstante, durante esta vigencia nos enfocaremos especialmente en la Ruta de la Felicidad y la Ruta de Análisis de Datos para alcanzar un mejor puntaje. A continuación, se describen las estrategias definidas para el presente periodo:



9. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023-2026, ACTUALIZACIÓN PARA LA VIGENCIA 2026

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.

9.1 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, directrices del SIG en relación a Gestión del Talento Humano, y el procedimiento de Talento Humano del CPIQ.

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.

9.2 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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 26 de 39

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 2023-2030 los nuevos ejes temáticos para trabajar el Plan Institucional de Capacitación son:

- 1- EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- 2- EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de



manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

- 3- EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 20233.
- 4- EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
- 5- EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
- 6- EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes



clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

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 temáticas 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 Gestión del Cambio.

9.3 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 Programa 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.



El desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del CPIQ, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos peso saludable, entre otros aspectos.

Eje 3: Diversidad e Inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4: Transformación Digital: Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 30 de 39

organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Es importante resaltar que el PIB 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.



9.4 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 establece lo siguiente dentro de la Política del SGSST:

- **Objetivos Claros:** Cumplimos con todos los objetivos definidos para el SST y Ambiente, orientados a la protección de nuestros colaboradores y el medio ambiente.
- **Identificación y Control:** Comprometidos en identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer los controles adecuados para garantizar un ambiente de trabajo seguro.
- **Protección Activa:** Buscamos proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, a través de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERIA QUIMICA DE COLOMBIA.
- **Cumplimiento Normativo:** Nos apegamos a las normativas legales colombianas vigentes, a cualquier otra disposición o compromiso que el CPIQ, haya adoptado en



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 32 de 39

materia de SST y Ambiente, y cumplimos con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.

- Cultura Organizacional: Impulsamos una cultura proactiva en SST y Ambiente, a través de programas educativos, capacitaciones y sensibilizaciones, que involucran a todos los miembros de la empresa.
- Ambientes Seguros: Proporcionamos ambientes, herramientas y equipos adecuados, alineados con la identificación de peligros y evaluación de riesgos, asegurando un desempeño laboral seguro.
- Recursos Asegurados: Destinamos los recursos necesarios para la efectiva implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de SST y medidas ambientales.
- Vigilancia y Uso Responsable: Garantizamos la ejecución de programas de vigilancia epidemiológica y promovemos el uso responsable y sostenible de los recursos naturales, acorde a lo establecido en SST y normativas ambientales.

9.5 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



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 33 de 39

ello que el CPIQ anualmente genera el plan anual de vacaciones, el cual permite organizar las vacaciones de los empleados de nómina.

9.6 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.

9.7 Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP II

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 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 bajo la responsabilidad de cada trabajador, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 34 de 39

9.8 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.

9.9 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.

9.10 Estrategia Mejora Continua

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.



9.11 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 para fortalecer los procesos 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.

10 . 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 2 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 <i>La felicidad nos hace productivos</i> - Entornos Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Salario emocional ➤ Incentivos basados en salario emocional 	<p>Programa 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 <i>Liderando talento</i> - Cultura de liderazgo, trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo preocupado por el bienestar del talento - Liderazgo en valores 	<p>Evaluación del Desempeño Gestión de la información y el conocimiento Programa de Bienestar e Incentivos Evaluación del Desempeño Gestión del cambio</p>



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 36 de 39

- Capacitar servidores que saben lo que hacen	
Ruta del Servicio <i>Al servicio de los ciudadanos</i> ➤ Cultura basada en el servicio - Cultura que genera logro y bienestar	Programa de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Promocionar la Rendición de Cuentas Gestión de Mejora continua
Ruta de la Calidad <i>La cultura de hacer las cosas bien</i> - Rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" Cultura de la calidad y la integridad	Programa de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Planeación Estratégica del Talento Humano, Administración de personal
Ruta de Análisis de Datos <i>Conociendo el talento</i> Entendiendo personas a través del uso de los datos	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

Elaboración Propia.

11 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.	

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: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 37 de 39

Efectuar el seguimiento en la plataforma SIGEP II de la declaración de Bienes y Rentas y conflictos de interés de los servidores del CPIQ.

Verificar que los trabajadores del CPIQ actualicen la hoja de vida.

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.

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 la Felicidad

- 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 de la Análisis de Datos

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

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: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 38 de 39

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.

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

13 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	19-01-2026	21-01-2026	21-01-2026



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PL-01

Fecha: 21/01/2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Página: 39 de 39

14 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
05	Actualización	1.2,4,6,7 8,9,10,11	Actualización de vigencia	Actualización de vigencia	19/01/2026	Lorena Medina

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