# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2023 -2026

Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia

Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ

Bogotá D.C. ENERO de 2024

## Contenido


1. OBJETIVOS ..... 4
1.1 OBJETIVO GENERAL ..... 4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ..... 5
2 MARCO LEGAL. ..... 5
3 MARCO ESTRATEGICO ..... 7
3.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL ..... 9
3.1.1 Misión: ..... 9
3.1.2 Visión: ..... 9
3.1.3 Valores: ..... 10
3.2 Mapa de Procesos ..... 11
3.3 Estructura y miembros del CPIQ ..... 11
4 ALCANCE ..... 13
5 MATRIZ CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS ..... 13
6 PRINCIO BASE ..... 14
7 RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL ..... 15
8 DIAGNÓSTICO DE LA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH. ..... 19
9 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026 ..... 22
10 . ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR ..... 29
11 PLAN DE ACCIÓN ..... 30
12 . SEGUIMIENTO ..... 31
13 REVISADO Y APROBADO. ..... 32
14 CONTROL DE CAMBIOS. ..... 32


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

## Gráficas

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

## Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de Procesos CPIQ ..... 11
Ilustración 2. Estructura Organizacional CPIQ ..... 12
Ilustración 3. Dimensión 1 - Talento Humano ..... 14

## Tablas

Tabla 1 caracterización de la planta ..... 13
Tabla 2 Resultados clima laboral ..... 16
Tabla 3 Rutas de creación de valor vs planes o programas relacionados ..... 29

# INTODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual concibe al talento humano como "*el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados*" (DAFP, 2018), esta Dimensión, fomenta las capacidades, conocimientos y los valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Por lo tanto el CPIQ tiene el interés de contar con un documento que no sólo dé cumplimiento a la normativa en la materia, sino que establezca los lineamientos para la contribución desde la Gestión del talento humano de la entidad, tomando como referencia el Plan estratégico Institucional 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.

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

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

Adicionalmente es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

# 1. OBJETIVOS

## 1.1 Objetivo General.

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 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 1499 de 2017.** *Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. En el presente decreto se establece la segunda versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual opera a través de siete (7) dimensiones y, una de ellas es la dimensión del Talento Humano, considerada como el corazón del MIPG, así como las políticas de Gestión y Desempeño Institucional relacionadas con dicha dimensión.*

- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015** *Establece el plan de seguridad y salud en el trabajo.*

- **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:

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 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.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** 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.

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

## 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.

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.

# 4 ALCANCE

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

# 5 MATRIZ CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

*Tabla 1 caracterización de la planta*

| NIVEL DEL CARGO | DENOMINACION DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | N° CARGOS | HOMBRES | MUJERES | EMPLEOS VACANTES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Directivo | Secretario Ejecutivo | 0015 | 18 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Profesional Especializado | Gestor de Proyectos | 2028 | 14 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Asesor | Abogado CPIQ | 1020 | 02 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Profesional Universitario | Profesional de Gestión Administrativa y de Recursos | 2044 | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Profesional Universitario | Profesional de Comunicaciones | 2044 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Técnico | Técnico Administrativo | 3124 | 10 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| | | | | **7** | **1** | **6** | **0** |

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

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

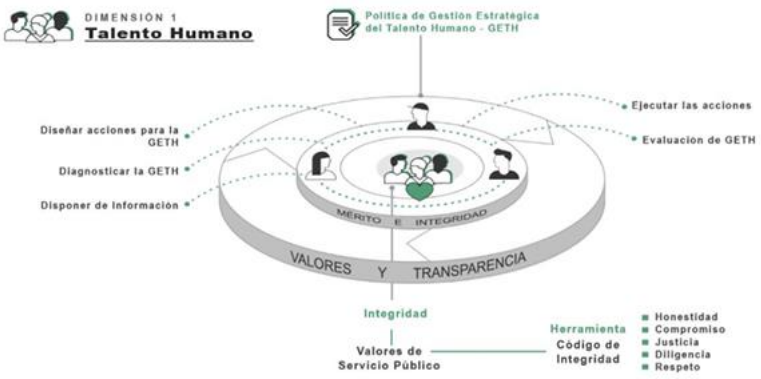
# 6 PRINCIO BASE

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 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

El diagnóstico psicosocial se construyó a partir de la aplicación de la encuesta de clima laboral en el año 2023, 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 "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", "en Desacuerdo" y "Totalmente en Desacuerdo", deberán formularse recomendaciones para mejorar en dichos aspectos, y con ello se tomen las medidas y decisiones pertinentes por parte de los superiores jerárquicos.

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

## 7.1 Síntesis de resultados de encuesta de Clima Laboral de la Vigencia 2023.

*Tabla 2* Resultados clima laboral

| PREGUNTA | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | POCO DE ACUERDO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo | | 50% | 50% | | | 100% |
| 2.La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros | | | 33,3% | 33,3% | 33,3% | 100% |
| 3.En mi empresa, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción. | | 33,3% | 50% | 16,7% | | 100% |
| 4.Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciarlos cambios | 16,7% | | 16,7% | | | 100% |
| 5.Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo | 100% | | | | | 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% | 66,7% | 16,7% | | | 100% |
| 8.Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho | 16,7% | 66,7% | 16,7% | | | 100% |
| 9.Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que de mandan de nosotros | 16,7% | 83,7% | | | | 100% |
| 10. En esta organización valoran mi trabajo | | 83,7% | | 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 | | 66,7% | 33,3% | | | 100% |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 13.Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo | 16,7% | 66,7% | 16,7% | | | 100% |
| 14.Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que y/o considere mejor | | 50% | 33,3% | 16,7% | | 100% |
| 15.Cumplo con las fechas de entrega en mi trabajo de acuerdo a los recursos y tiempos designados | 33,3% | 50% | 16,7% | | | 100% |
| 16.Cumplo con los estándares de desempeño y/o rendimientos designados por la empresa. | 33,3% | 50% | 16,7% | | | 100% |
| 17.El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales | 33,3% | 33,3% | 33,3% | | | 100% |
| 18.Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva. | 16,7% | 33,3% | 50% | | | 100% |
| 19.En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable. | 16,7% | 16,7% | 33,3% | 33,3% | | 100% |
| 20.En mi empresa existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto". | 50% | 16,7% | 33,3% | | | 100% |
| 21.Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal. | 16,7% | 16,7% | 33,3% | 33,3% | | 100% |
| 22. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo. | | 83,3% | 16,7% | | | 100% |
| 23. Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad | | 66,7% | | | 33,3% | 100% |
| 24. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato | | 50% | 33,3% | 16,7% | | 100% |
| 25. Mi empresa es un lugar agradable para trabajar | 16,7% | 50% | 33,3% | | | 100% |
| 26. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando | 16,7% | 50% | 33,3% | | | 100% |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo | | | | | | |
| 27. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito | 50% | 50% | | | | 100% |
| 28. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo | 16,7% | 33,3% | 33,3% | 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% |
| 30. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo | 33,3% | 66,7% | | | | 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 | 33,3% | 33,3% | 33,3% | | | 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 | 16,7% | 50% | 33,3% | | | 100% |
| 33. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe | 16,7% | 50% | 33,3% | | | 100% |
| 34. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas | 16,7% | 50% | 16,7% | 16,7% | | 100% |
| 35. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder. | | 83,3% | 16,7% | | | 100% |

Fuente: encuesta elaborada por Safe Mode

Adicional en la encuesta se preguntó, ¿qué aspectos que consideras importantes llevar a cabo en la empresa para mejorar el clima laboral?

- Comunicación asertiva
- Mejorar la comunicación con el equipo de trabajo, teniendo cuenta el asertividad y el respeto. Potencializar el trabajo en equipo
- Comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo.

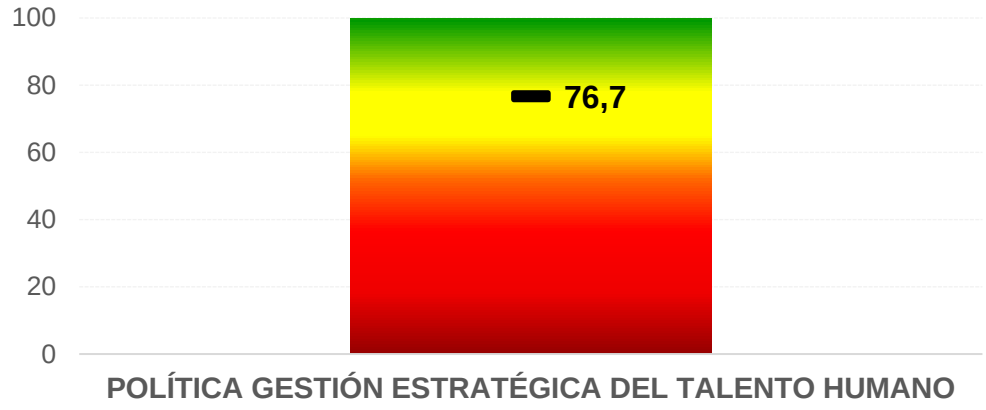
- Es importante saber manejar la comunicación efectiva ya que de la forma como solicitamos las cosas de esa misma manera las personas nos darán respuesta a la solicitud.
- Mejor escucha por parte de la dirección.
- Comunicación asertiva.

La recomendación por parte de los contratistas es aplicar la batería de riesgo psicosocial con un psicólogo especialista, ya que este analiza tanto la parte personal como lo laboral.

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

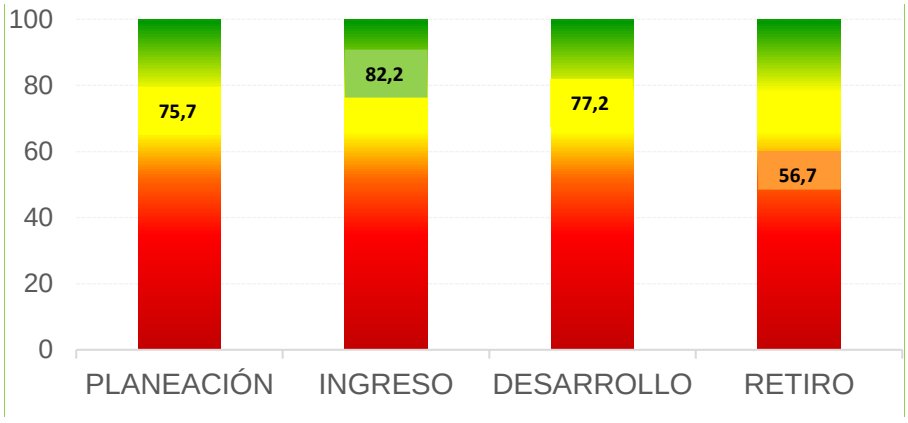
Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por Función Pública, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 76.7 puntos sobre un total de 100 con corte Diciembre 2023, ubicándola en el nivel de madurez de "TRANSFORMACIÓN". Con ella se evidencia lo que se ha fortalecido y lo que se debe reforzar o mejorar para incrementar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el CPIQ.

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



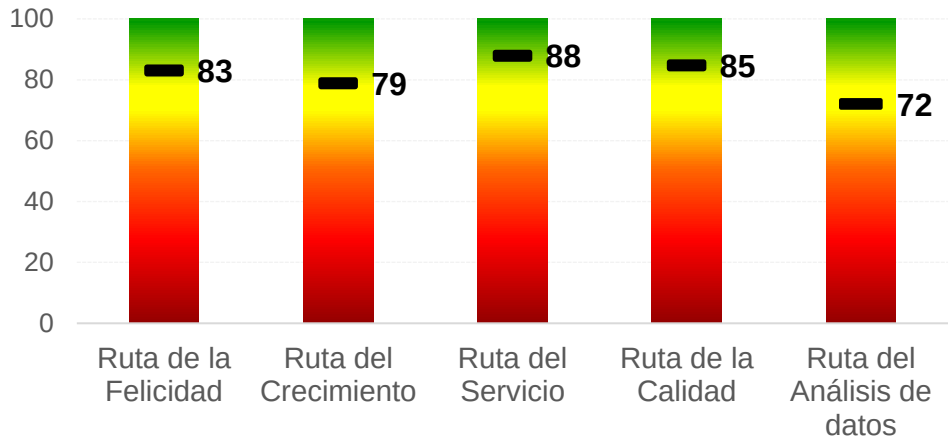

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2023.

*Gráfico 2. Calificación por componentes*




Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2023.

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




Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 203.

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 2023, según matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano:

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|---|---|---|---|
| RUTA DE LA FELICIDAD<br>La felicidad nos hace productivos | 83 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 85 |
| | | - 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 | 81 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 87 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO<br>Liderando talento | 79 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 76 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 82 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 80 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 77 |
| RUTA DEL SERVICIO<br>Al servicio de los ciudadanos | 88 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 91 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 85 |
| RUTA DE LA CALIDAD<br>La cultura de hacer las cosas bien | 85 | - 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<br>Conociendo el talento | 72 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 72 |

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – vigencia 2023.

# 9 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026.

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 para el 2023 - 2026 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 de Administración de Personal

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

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

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

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

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

e) **Desvinculación del Personal** La desvinculación esta enmarcada en la normatividad vigente y se debe propender por el debido respeto al marco legal, la Institucionalidad y el respeto a las personas. Adicionalmente, se aceptará las renuncias que sean presentadas voluntariamente y de ser necesario declarará insubsistente los nombramientos de libre nombramiento y remoción del CPIQ.

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

## 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.

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. Ahora bien, el PIC ofrece también respuesta a las disposiciones normativas vigentes, y al "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030" pues alli presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público y los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación.

De acuerdo con el ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas, se incorporan por parte CPIQ los ejes propuestos por el

Departamento Administrativo de la Función Pública, lo cuales proceden de un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas, prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional.

## 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 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.

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

## 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 diciembre de 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:

✓ 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

## 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 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

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.

## 9.8 Estrategia Código de Integridad.

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

- ✓ Jornadas pedagógicas código de integridad:
- ✓ 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. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

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

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

| RUTAS DE CREACION DE VALOR | PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS AL PETH |
|---|---|
| **Ruta de la Felicidad**<br>La felicidad nos hace productivos<br>Entornos Físicos<br>Innovación con pasión<br>Equilibrio de vida<br>Salario emocional | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Política y código de Integridad |
| **Ruta del Crecimiento**<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Liderando talento<br>Cultura de liderazgo<br>Liderazgo en valores<br>Servidores que saben lo que hacen | Evaluación del Desempeño<br>Gestión de la información<br>Plan de Bienestar e Incentivos<br>Clima Organizacional<br>Evaluación del Desempeño |

| | |
|---|---|
| **Ruta del Servicio**<br>Al servicio de los ciudadanos<br>Cultura que genera logro y bienestar | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Promocionar la Rendición de Cuentas |
| **Ruta de la Calidad**<br>La cultura de hacer las cosas bien<br>Hacer siempre las cosas bien<br>Cultura de la calidad y la integridad | Plan de Bienestar e Incentivos<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Planeación Estratégica del Talento Humano, Administración de personal |
| **Ruta de Análisis de Datos**<br>Conociendo el talento<br>Entendiendo personas a través del uso de los datos | Planeación Estratégica del Talento<br>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>Plan Institucional de Capacitación<br>Administración de personal |

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 |
| | 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 |
| | Ayudar al Comité de Convivencia Laboral a realizar actividades de integración |

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 puntaje**s:
Ruta del crecimiento y 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 implementar un liderazgo basado en valores

• Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

• 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.

## 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** | 23-01-2024 | 24-01-2024 | 24-01-2024 |

## 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 |