



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P -
SIGELAR

GTH-OD-003

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]

Versión: 03

Fecha: 31-01-2023

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO [PETH] 2020-2023



SC-CER546783



modelo integrado
de planeación
y gestión



 ENELAR Empresa de Energía de Arauca E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
- OBJETIVO	4
- ALCANCE	4
- MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO:	4
- ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023	7
- CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	8
- Caracterización de los servidores	8
- DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	9
- PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	10
- ESTRATÉGIAS CON RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	13

 ENELAR Empresa de Energía de Aragón E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03 Fecha: 31-01-2023

INTRODUCCIÓN


ENELAR E.S.P. tiene como misión la prestación de servicios en las actividades de distribución y comercialización de energía eléctrica para contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios y al desarrollo sostenible del territorio. Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

El plan estratégico de talento humano define estrategias para dar cumplimiento a los objetivos y metas establecidos por la dirección estratégica, lo que incluye en plan institucional de capacitación, programa de bienestar social e incentivos institucionales y el plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, Talento Humano como eje central de MIPG, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de trabajador, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto influya en la motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano es, tener equipos de trabajo más eficientes, cumpliendo las metas y objetivos de la organización, optimizando tiempo y recursos, ya que este funciona como base para comparar los resultados obtenidos con los planificados en el periodo y evaluar su efectividad.

Por esto, se construye el plan estratégico revisando los resultados obtenidos en el autodiagnóstico de talento humano, herramienta facilitada por función pública, los resultados en la evaluación FURAG, para la dimensión de talento humano e integridad y las necesidades que surgen del ciclo de vida del trabajador (ingreso, desarrollo y retiro). En esta construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, sale como resultado la planeación de actividades para contribuir en la competitividad del talento humano de la organización y la mejora continua, teniendo en cuenta la salud y seguridad de cada individuo.

Finalmente, cabe resaltar la alineación que tiene el Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan estratégico Institucional, aportando al cumplimiento de las metas mediante el aprendizaje y crecimiento, centrándose en la formación y capacitación a nuestros servidores públicos y las herramientas y sistemas de información que dispongan para realizar sus actividades.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

- OBJETIVO

Fortalecer e incrementar la generación de valor público incluidas capacidades y competencias en cada uno de los colaboradores de la Empresa de Energía de Arauca independientemente de su forma de contratación, alineado con los componentes que integran la dimensión de gestión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Mipg.

- ALCANCE


Inicia con la detección de necesidades de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y provisión de empleos y hasta el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes.

- MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO:

- **Decreto 1567 de 1998** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. (Plan institucional de capacitación, Programa de bienestar social)
- **Ley 734 de 2002** Se contemplan los derechos que tienen los Servidores públicos.
- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación. (Plan institucional de capacitación)
- **Decreto No. 4665 de noviembre 29/2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias
- **Ley 1221 de 16 de julio/2008** Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. (Programa de bienestar social)
- **Ley 1361 de 2009** Fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- **Decreto 2482 de 2012** Se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
- **Decreto 1072 de 2015** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Ley 1801 del 29 de julio/2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019** Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. (Vinculación de personal)
- **Decreto 894 del 28 de mayo/2017** Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Ley 1857 del 26 de julio/2017** Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. (Programa de bienestar social)
- **Decreto 1499 de 2017** Reglamenta el sistema de Gestión y articula el MECI con el Modelo Integrado de Control y Gestión.
- **Ley 1857 de 2017** complementa algunas medidas relacionadas con el ámbito familiar enumeradas en la Ley 1361 de 2009.
- **Decreto 2011 de 2017** se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
- **Decreto 1273 de 2018** Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.
- **Decreto 612 de 2018;** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo** Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

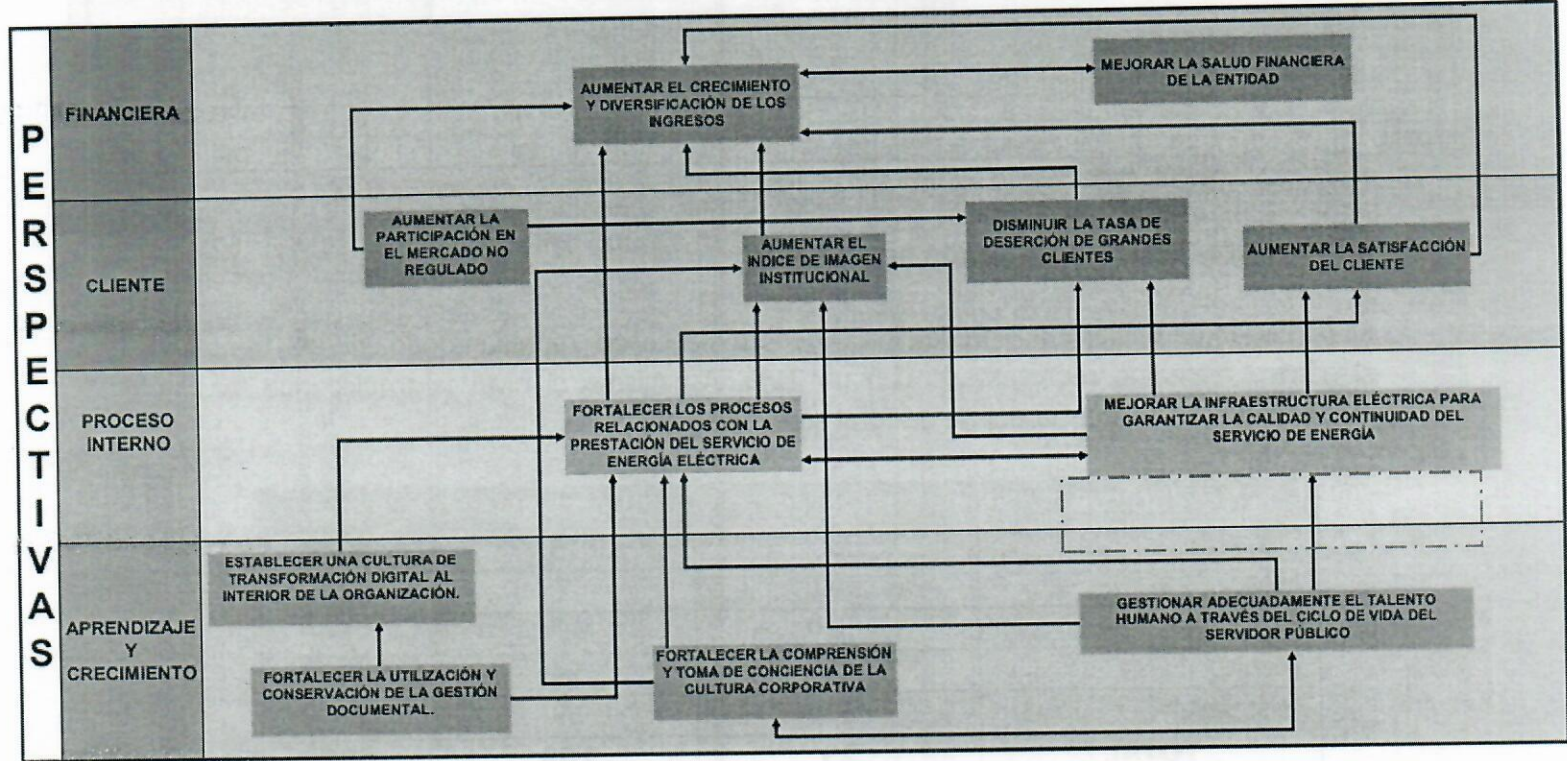
- **Resolución ENELAR 233 de 2019;** por medio de la cual se actualiza y modifica parcialmente la resolución 0367 de 2018 por la que se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P.
- **Resolución ENELAR 599 de 2019;** por medio del cual se reconoce el Modelo de las Líneas de Defensa como herramienta soporte para el funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, mediante la determinación del nivel del criterio diferencial y la definición de las responsabilidades de los servidores públicos en los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P
- **MIPG** Manual Operativo – Dimensión N°1

TERMINOS Y DEFINICIONES


- **Plan institucional de capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **Programa de Bienestar social e incentivos:** Tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.
- **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un instrumento de planificación que especifica la información de las actividades a realizar durante la vigencia, define los responsables, recursos y períodos de ejecución, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

- ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene alineación directa con el objetivo estratégico "gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público" definido en la perspectiva de APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO del Balanced Scorecard (BSC) como base para la consecución de las demás metas estratégicas.



Se promueve siempre la integridad de los servidores públicos, garantizando el ingreso y desarrollo adecuado dentro de la entidad frente a las competencias, la prestación de servicios y la aplicación de estímulos, contribuyendo en el desempeño individual. Así mismo, se fortalecen los conocimientos y competencias de los servidores, de acuerdo con las necesidades institucionales, buscando la mejora y la excelencia, bajo los valores del servicio público, hasta el momento del retiro del servidor en la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

- CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Actualmente la planta de personal de la Empresa de Energía cuenta con 144 empleos distribuidos de la siguiente forma, de acuerdo con su tipo de vinculación y jerarquía:

CARGO	GERENTE	ASESOR	SECRETARIA GENERAL	SUB DIRECTOR	ALMACENISTA	COORDINADOR	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAL
NIVEL	Directivo	Asesor	Directivo	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Asistencial	
OFICIALES	0	0	0	0	0	39	16	69	123
PÚBLICOS	1	2	1	16	1	0	0	0	21
TOTAL	1	2	1	16	1	39	16	69	145

Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2022

- Caracterización de los servidores

La población de Enelar E.S.P predomina el genero masculino, representando en 79% frente al género femenino representado con un 21%. Así mismo el nivel jerárquico que más predomina es la asistencia donde en total son 80 cargos.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
Directivo	5	13	18
Asesor	0	2	2
Profesional	0	1	1
Técnico	13	24	37
Asistencial	11	69	80
TOTAL	29	109	138

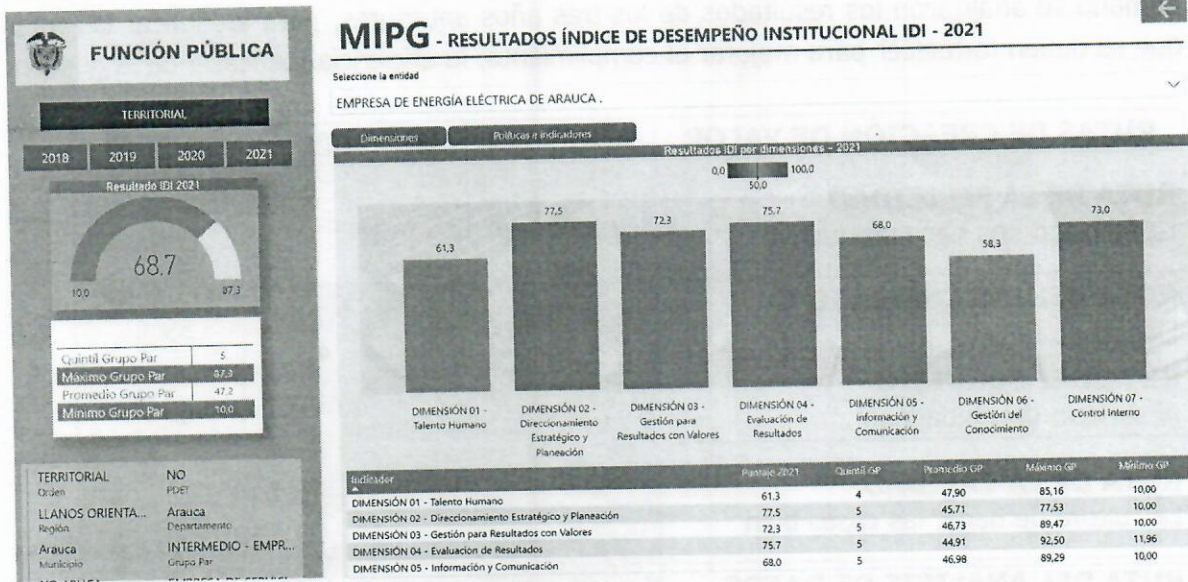
Fuente: Base de datos Subdirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2022

Dentro de la población predomina la generación llamada *Baby Boomers*, con una representación del 67% con respecto al total de la planta, de esta generación el 21% son mujeres.

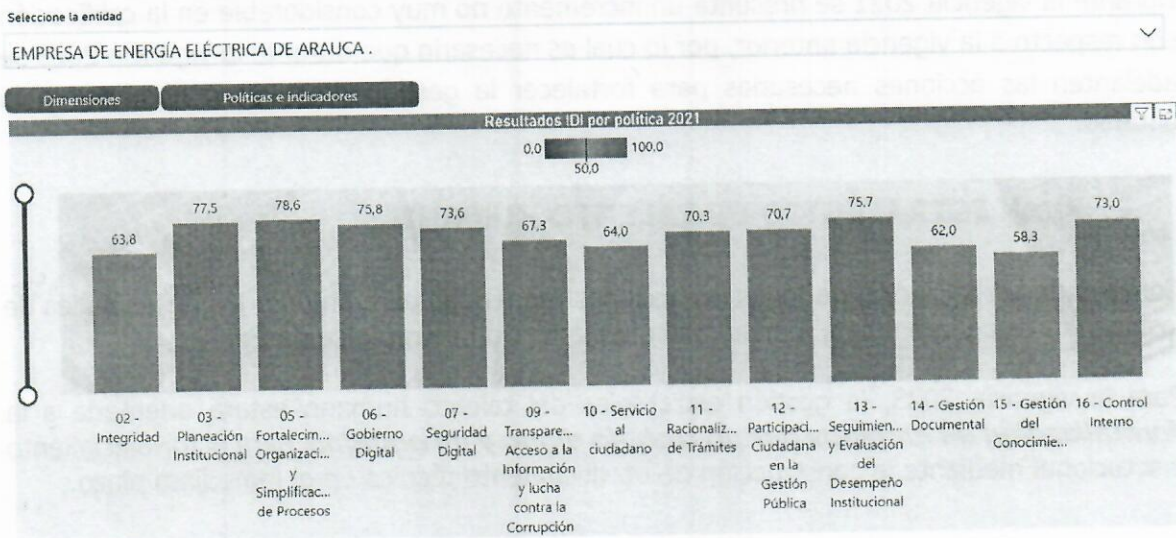
Rango de Edad	Cantidad	Generación
20 a 34 años	3	Milenials
35 a 49 años	42	Generación X
50 a 69 años	93	Baby Boomers


- DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez identificadas las fortalezas y oportunidades de la dimensión del talento humano de acuerdo con el diagnóstico identificado por medio de la medición de desempeño institucional realizado durante cada vigencia por medio del FURAG, las líneas base identificadas son las siguientes:



MIPG - RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI - 2021



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, identificando las rutas que se deben fortalecer para una gestión más efectiva, de acuerdo con los resultados Furag, la dimensión se encuentra en 61,3%, siendo la política de gestión del conocimiento la más baja con 58,3% seguido de integridad con 63,8%

De acuerdo con los resultados a matriz del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano se analizaron los resultados de los tres años anteriores, para identificar las rutas que se deben fortalecer para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión:


RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	58	51	56
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	48	59
RUTA DEL SERVICIO Al servicio del ciudadano	65	47	62
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	42	67
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	50	63

Durante la vigencia 2021 se presenta un incremento no muy considerable en la calificación con respecto a la vigencia anterior, por lo cual es necesario que durante la vigencia 2023 se adelanten las acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.

- PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de Enelar.

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a la **formalización de empleos por un trabajo digno y en equidad**, para el fortalecimiento institucional mediante la construcción de un documento técnico en el inmediato plazo.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

1. Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los colaboradores de Enelar independientemente de su forma de vinculación, por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios y sus equipos de trabajo, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

2. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

3. Gestión del conocimiento


Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional.

4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores, dando cumplimiento a la normatividad vigente de Colombia.

5. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está formulado a aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, promoviendo la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03
		Fecha: 31-01-2023

6. Plan de vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia.
- La provisión de empleos de carrera administrativa o la figura de encargo o nombramiento provisionales, no aplica a la empresa de energía de Arauca, de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

8. Política de integridad


La subdirección de Talento Humano, Salud ocupacional y trabajo social será el encargado del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

9. Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

10. Retiro

Para las personas que se desvinculan por pensión, Enelar brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

 ENELAR Empresa de Energía de Arauco	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR	GTH-OD-003
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]	Versión: 03 Fecha: 31-01-2023

- ESTRATEGIAS CON RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La Dimensión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la relación entre las dimensiones que se desarrollan a través del Modelo - MIPG. En razón a esto, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante el periodo 2023:

RUTA	SUBRUTAS	EJECUCIÓN	RESULTADO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Programas de Vigilancia Epidemiológica. • Plan de emergencias • Inspecciones de seguridad • Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos 	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Ciclos paseos de trabajadores y familia. • Integración de la familia – reunión. • Celebración cumpleaños de cada uno de los trabajadores. 	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar Incentivos basados en salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Medio día en la fecha de cumpleaños. • Valoración positiva de la labor por escrito. • Reconocimiento a los trabajadores por años de labor dentro de la empresa 	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Capacitación a los servidores en herramientas de innovación.	Plan Institucional de Capacitación - PIC
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) 	Plan de Bienestar Social e Incentivos



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR

GTH-OD-003

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – [PETH]

Versión: 03

Fecha: 31-01-2023

RUTA	SUBRUTAS	EJECUCIÓN	RESULTADO
	trabajo en equipo y el reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Medición de clima organizacional 	
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción.	Plan Institucional de Capacitación - PIC
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación - PIC
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad.	Código de Integridad
		Actualización de los manuales de funciones	Documento Técnico de formalización laboral
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Plan Estratégico del Talento Humano
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP II y sensibilización de la importancia del cargue de la información	Fortalecimiento del cargue SIGEP II
		Análisis de ausentismo para determinar estrategias de mitigación	Estadística del análisis de ausentismo
		Diseñar y articular la información para consolidar el informe técnico de la formalización laboral.	Informe técnico de formalización laboral.

APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA:			
NOMBRE:	ADRIANA JOHANNA BRICEÑO V.	YANETH PARRA ACEVEDO	ANDRES PEREA TRIANA
CARGO:	Profesional de apoyo Talento Humano	Subdirectora Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social	Jefe de la oficina Asesora de Planeación
FECHA:	31/01/2023	31/01/2023	31/01/2023

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	10-18-2021	Emisión del documento
2	26-01-2022	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano: se actualiza caracterización de empleados, resultado autodiagnóstico y rutas de la matriz de gestión. - Rutas de creación de valor: se modifican las actividades de las rutas de creación de valor que se van a ejecutar durante el año 2022.
3	31-01-2023	Actualización del objetivo, alcance y Estrategias de rutas de creación de valor.