



|                                                   |                            |
|---------------------------------------------------|----------------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.           | Código:<br>PL-05-GAD-TH-11 |
| PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO | Versión: 07                |
|                                                   | Fecha:<br>28/01/2026       |



Alcaldía de Popayán

# PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

**MOVILIDAD FUTURA S.A.S.**

**GESTION ADMINISTRATIVA  
TALENTO HUMANO**

**VIGENCIA 2026**

Carrera 9 No 62N - 47 - Bellavista - Popayán  
Teléfono: 3205898  
[www.movilidadfutura.com.co](http://www.movilidadfutura.com.co) - [soporte@movilidadfutura.com.co](mailto:soporte@movilidadfutura.com.co)  
NIT900324086-2



módulo integrado  
de planeación  
y gestión

|                                                   |                            |
|---------------------------------------------------|----------------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.           | Código:<br>PL-05-GAD-TH-11 |
| PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO | Versión: 07                |
|                                                   | Fecha:<br>28/01/2026       |

## CONTENIDO

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUCCIÓN .....                                                               | 4         |
| <b>1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES.....</b>                                     | <b>5</b>  |
| 1.1 Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S .....                                   | 5         |
| 1.2 Misión Plan Estratégico .....                                                | 5         |
| 1.3 Visión Plan Estratégico .....                                                | 5         |
| 1.4 Alcance .....                                                                | 5         |
| <b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>                                                  | <b>6</b>  |
| <b>3. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>         | <b>9</b>  |
| 3.1 Objetivo General .....                                                       | 9         |
| 3.2 Objetivos Específicos .....                                                  | 9         |
| <b>4. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVEL JERARQICO Y TIPO DE NOMBRAMIENTO.....</b> | <b>10</b> |
| <b>5. TEMAS CORPORATIVOS Y DEFINICIONES.....</b>                                 | <b>10</b> |
| 5.1. Manual de Funciones .....                                                   | 10        |
| 5.2. Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales .....            | 11        |
| 5.3. Competencia .....                                                           | 11        |
| 5.4. Capacitación.....                                                           | 11        |
| 5.5. Formación .....                                                             | 12        |
| 5.6. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano .....                         | 12        |
| 5.7. Educación Informal.....                                                     | 12        |

|                                                   |                            |
|---------------------------------------------------|----------------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA. TALENTO HUMANO.           | Código:<br>PL-05-GAD-TH-11 |
| PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO | Versión: 07                |
|                                                   | Fecha:<br>28/01/2026       |

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....      | 12 |
| 7. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ..... | 13 |
| 8. EVALUACIÓN.....                     | 13 |
| 9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN .....         | 14 |
| 10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN .....      | 14 |
| 11. ESTRATEGIAS.....                   | 15 |

## INTRODUCCIÓN

Movilidad Futura S.A.S., adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, con una política orientada y facilitadora de los programas de Formación, Capacitación, Bienestar, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Previsión de Talento Humano, todo esto con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Administración, la cual se refleja en la calidad de los servicios que presta, en un ambiente laboral satisfactorio y en el cambio de actitud de sus funcionarios.

De esta forma, el Plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

El proceso de Gestión Administrativa, Subproceso de Talento Humano, está orientado a la planeación de programas que permitan cubrir las necesidades del personal de la institución y los resultados que se puedan ver reflejados en la productividad y la prestación de servicios con calidad hacia los ciudadanos. De igual forma se han tomado los lineamientos contenidos en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión Decreto 1499 del 2017, así mismo en el Componente de Talento Humano se da cumplimiento en la elaboración del presente documento.

## 1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

### ➤ Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S

“Movilidad Futura S.A.S.” Es el ente Gestor del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de la ciudad de Popayán, es un ente descentralizado-Empresa Industrial y comercial del Municipio de Popayán, creado mediante decreto Municipal No.00469 del 10 de noviembre de 2.009, adoptó el Sistema Estratégico de Transporte Público SETP. Regulada por la ley 1258 de 2008.

Decreto 470 de 10 de noviembre de 2009, por medio del cual se crea la Sociedad Sistema Estratégico de Transporte Público, pasajeros de Popayán. Movilidad Futura S.A.S.

### ➤ Misión Plan Estratégico

La intención del plan estratégico es motivar a los funcionarios de Movilidad Futura S.A.S, para que desarrollen una cultura organizacional, que les permita el logro de los objetivos y metas basada en las habilidades y conocimientos necesarios, para que fortalezca el trabajo en equipo, en la relación entre el Talento Humano y la ejecución de las políticas y estrategias que permitan prestar un servicio óptimo en Movilidad Futura S.A.S.

### ➤ Visión Plan Estratégico

Alcanzar un liderazgo a nivel interno y un desarrollo integral del Talento Humano que afirmen el crecimiento individual y colectivo por medio de un clima laboral, que permita desempeñar sus funciones en armonía y de manera coherente con las políticas de la presente vigencia.

### ➤ Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Movilidad Futura S.A.S, está conformado por diferentes componentes como el Plan de Formación y Capacitación e Incentivos y Bienestar social, Sistema de Seguridad en el Trabajo, Programa de Inducción y Reinducción, Plan de Previsión de Gestión del Talento Humano.

## 2. MARCO NORMATIVO

- Mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del grupo de gestión humana, la cual proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas.

| Normatividad                           | Descripción                                                                                                                                                                                           | Proceso Relacionado con la norma              |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Decreto 1661 del 27 de junio de 1991   | "Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales".                                                                  | Talento Humano                                |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993    | "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" y de las generalidades de los Bonos Pensionales".                                                       | Certificación de Bono Pensional               |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998   | "Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".                                                                                                      | Plan Institucional de Capacitación - Programa |
| Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003. | "Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES".                        | Certificación de Bono Pensional               |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004   | "Por la cual expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos | Talento Humano                                |

*e*

| Normatividad                                    | Descripción                                                                                                                                                                                 | Proceso Relacionado con la norma                                          |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006                | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Talento Humano                                                 | Talento Humano                                                            |
| Ley 1064 del 26 de julio de 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                                        |
| Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007 | Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional. Certificación de Bono Pensional                                                                                      | Certificación de Bono Pensional                                           |
| Ley 1221 de 16 de julio De 2008.                | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo                                                                                                                                     | Programa de Bienestar                                                     |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016              | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.                                                                                                           | Programa de Bienestar                                                     |
| Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016  | La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados. | Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017       | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015                                                         | Talento Humano                                                            |
| MIPG                                            | Manual Operativo – Dimensión N°1                                                                                                                                                            | Talento Humano                                                            |

| Normatividad                     | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Proceso Relacionado con la norma |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| GETH                             | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Talento Humano                   |
| Ley 1857 del 26 de julio de 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            |
| Ley 1821 de 2016                 | "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Talento Humano                   |
| Ley 2466 de 2025                 | La Ley 2466 de 2025 es una reforma laboral colombiana centrada en el trabajo decente y digno, que modifica normas laborales para reducir gradualmente la jornada máxima a 42 horas semanales para 2026, reconfigura el horario nocturno a las 7 p.m., incrementa los recargos por trabajo en festivos y domingos, y establece límites y reglas para contratos a término fijo, promoviendo la formalización y protección social, medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. | Talento Humano                   |
| Ley 2191 de 2022                 | "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Talento Humano                   |

### 3. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

#### ➤ Objetivo General

Desarrollar y fortalecer e incentivar el desarrollo de conocimiento, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes que contribuyan al mejoramiento de las competencias del personal que forma parte de la Gestión del Talento Humano de Movilidad Futura S.A.S.

#### ➤ Objetivos Específicos

- Fortalecer las estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el personal en la transformación de sus hábitos y prácticas orientadas a un mejoramiento continuo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintucción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Elaborar el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano y sus componentes (Programa de capacitación e incentivos, Programa de inducción, Programa de reintucción, Plan de Bienestar).

### 4. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR NIVEL JERARQUICO Y TIPO DE NOMBRAMIENTO

Movilidad Futura S.A.S, cuenta con un (1) empleo de Libre Nombramiento y Remoción, Gerente General, un (1) Cargo de Periodo (Jefe de Control Interno) y un (1) profesional Universitario de acuerdo con los siguientes niveles

| Denominación del Empleo                      | Código | Nivel       | Grado | Número de Cargos |
|----------------------------------------------|--------|-------------|-------|------------------|
| Gerente General                              | 050    | Directivo   | 2     | 1                |
| Jefe de Control Interno                      | 006    | Profesional | 1     | 1                |
| Profesional Universitario Trabajador oficial | 219    | Profesional | 04    | 1                |

## 5. TEMAS CORPORATIVOS Y DEFINICIONES

Apoyados en la normatividad actual, que busca en las entidades públicas del orden Nacional y Territorial, contar con personal competitivo en el desempeño de su misión la cual es la prestación de un servicio con alta calidad a la ciudadanía, por esta razón y se hace necesario contar con un Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, lo que hace que se deba implementar estrategias que permitan al personal de las diferentes dependencias y procesos, crear una cultura de mejoramiento continuo empoderándose de cada una de sus actividades.

### ➤ Manual de Funciones

Movilidad Futura S.A.S. en cumplimiento de su objeto y de sus funciones y según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios 785 y 2539 de 2005 y demás normas reglamentarias, se encuentra obligada a adoptar, adicionar, modificar o actualizar el manual específico de requisitos y funciones.

El manual específico, de requisitos y competencias laborales es un instrumento de administración de personal en el cual se establecen funciones, competencias y los

requisitos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal del Ente Gestor del Sistema Estratégico de Transporte público de pasajeros de Popayán.

Contiene información básica sobre los empleos, constituyendo una herramienta que permite orientar los procedimientos de selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño del personal y proporcionar información que puede ser consultada para planeación, mejoramiento y modernización de la administración del ente gestor.

Teniendo en cuenta lo anterior en la vigencia 2023 se aprobaron los Acuerdos: 01, 02 y 03, en asamblea general de accionistas, los cuales dictan las siguientes decisiones:

**Acuerdo 01 de 2 de enero de 2023:** *Por medio del cual se modifica la estructura interna de Movilidad Futura S.A.S. y otras disposiciones.*

**Acuerdo 02 de 12 de enero de 2023:** *Por medio del cual crea un cargo de trabajador oficial profesional universitario y otras disposiciones"*

**Acuerdo 03 de 13 de enero de 2023:** *Por medio del cual establece el manual de funciones, requisitos y competencias laborales de la Entidad"*

### ➤ **Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales**

Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

Las funciones establecidas en el presente Manual, deberán ser cumplidas por el personal de planta de Movilidad Futura S.A.S. con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de los lineamientos estratégicos de la Sociedad, funciones establecidas en el documento CONPES 3602, decreto 3422 del 9 de septiembre, decreto 470 del 10 de noviembre de 2009 y los Estatutos de la Sociedad.

## ➤ Competencia

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – Departamento Administrativo de la Función Pública).

## ➤ Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

## ➤ Formación

La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

## ➤ Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

“Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Departamento Administrativo de la Función Pública). La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

## ➤ Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

## 6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual Movilidad Futura S.A.S, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC; priorizando las necesidades indispensables para Movilidad Futura. S.A.S.

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la presente vigencia, se desarrolla según los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustenta en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

## 7. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Crear un ambiente de integración y satisfacción de actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través del plan que fomente el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores, empoderamiento institucional y todas aquellas que permitan aportar a los servidores públicos bienestar social.

## 8. EVALUACIÓN

Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento profesional y personal articulado al desempeño organizacional. Debido a que la estructura organizacional solo está integrada por tres (3) servidores y no están en Carrera Administrativa, se debe buscar el mecanismo que ayude a la evaluación y así al mejoramiento del cumplimiento de sus actividades.

## 9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, el Proceso de Gestión Administrativa a través del subproceso de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción que se impartirá cada vez que un servidor sea vinculado a Movilidad Futura. S.A.S.

## 10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción Institucional de Movilidad Futura S.A.S., está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos una vez cada año, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de los procesos cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en Movilidad Futura S.A.S., se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad, los cuales están incluidos en el Plan de capacitaciones de la entidad.

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN 2026               |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |
|-------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|
| TEMA                                                              | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE |
| Socialización programa de inducción y reinducción                 |       | X       |       |       |      |       | X     |        |            |         |           |
| Capacitación Plataforma ORFEO y SIA observa                       |       | X       |       |       |      |       |       |        |            |         |           |
| Capacitación de Código de Integridad                              |       |         |       |       | X    |       |       |        |            |         |           |
| Capacitación Plataforma SECOPII                                   |       |         | X     |       |      |       |       |        | X          |         |           |
| Capacitación Servicio al ciudadano                                |       | X       |       |       |      |       | X     |        |            |         | X         |
| Capacitación Gestión Documental                                   |       |         | X     |       |      | X     |       |        |            | X       |           |
| Capacitación Trámites de pago y obligaciones a apoyos de proceso  | X     |         |       |       |      |       |       |        |            | X       |           |
| Capacitación Moví - Socio Predial                                 |       |         | X     |       |      |       |       |        |            |         |           |
| Capacitación Trámites de pago y obligaciones a líderes de proceso | X     |         |       |       |      |       |       | X      |            |         |           |

## 11. ESTRATEGIAS

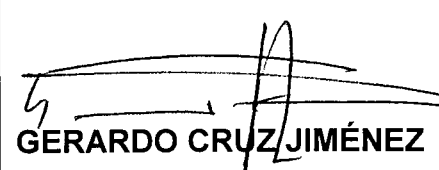
- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida en los programas de Desarrollo del talento humano.
- Participación activa de los servidores públicos en las actividades de bienestar.
- Formación y desarrollo de competencias laborales.
- Programa de capacitación con aplicaciones prácticas.
- Publicación del Plan de capacitación y el Plan de bienestar e incentivos en página web.

*u*

## 12. NOTAS DE CAMBIO

| VERSIÓN | FECHA               | MOTIVO CAMBIO                                                                                                                                            |
|---------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7       | 28 de enero de 2026 | Actualización de acuerdo a la normatividad vigente Ley 2466 de 2025 reforma laboral, Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral y cronograma de actividades |

## APROBACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

| ELABORADO POR:                                                                                                                                                                 | REVISADO POR:                                                                                                                                                                             | APROBADO POR:                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Firma:<br><br><b>CONSUELO AMPARO CHANTRE HOYOS</b><br>Coordinadora de Gestión Administrativa | Firma:<br><br><b>JOSÉ ALEJANDRO MARTÍNEZ REALPE</b><br>Coordinador de Gestión del Proceso de Planeación | Firma:<br><br><b>GERARDO CRUZ JIMÉNEZ</b><br>Gerente (E) |

Proyecto: Consuelo Amparo Chantre Hoyos - Coordinadora Gestión Administrativa  
 Revisó: Manuel Alberto Parra Tobar – Profesional Universitario Asesora Oficina Jurídica  
 Revisó: Jackeline Sotelo Cerón – Apoyo Proceso de Planeación