

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

ENERO 2022



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR



	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABLES	4
4. DEFINICIONES Y SIGLAS	4
5. CONTENIDO PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	5
5.1 PLANTA DE PERSONAL DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR	5
5.2 DISTRIBUCIÓN PLANTA FIJA	7
5.3 PLANTA TEMPORAL 2022	9
6 PLAN DE ACCIÓN PAV	11
7 RECURSOS RELACIONADOS	11
8 DOCUMENTOS RELACIONADOS	11
8.3 Normatividad	11
8.4 Documentos Internos del proceso relacionados	12
8.5 Formatos Asociados	12
8.6 Documentos Externos	12
9 CONTROL DE CAMBIOS	13
10 APROBACIÓN	13
11 PUBLICACIÓN	13

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico por denominación de cargos, edad y sexo de los servidores	9
Gráfico por formación de los servidores públicos	9

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Talento Humano se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que la Caja de la Vivienda Popular-CVP, cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad y definir la provisión temporal de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales).

2. ALCANCE

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos da cubrimiento a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial). La vigencia del Plan de Previsión de Recursos Humanos será de una anualidad.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<h2>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</h2>	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 19 de enero de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

3. RESPONSABLES

RESPONSABLE	RESULTADO ESPERADO	ACTIVIDADES PARA SEGUIMIENTO	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	ENTREGABLE O PRODUCTO
Profesional Talento humano	100% cargos provistos	Reporte de vacantes definitivas	07/02/2022	30/12/2022	Reporte de vacantes SIDEAP y SIMO 4.0
Equipo Talento Humano	90% cargos provistos Planta Temporal	Reporte de Planta Temporal Provista	24/10/2022	30/12/2022	Matriz de reporte de Planta Temporal y SIDEAP

4. DEFINICIONES Y SIGLAS

Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC: de acuerdo el artículo 130 de la Constitución Política, es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD: Es la entidad encargada de prestar asistencia técnica y capacitar a las entidades del Distrito en las reglas del Sistema de Evaluación del desempeño y calificación de **servicios**, de conformidad con los criterios establecidos en la ley y las directrices de la Comisión Nacional del **Servicio Civil**.

Plan Anual de Vacantes-PAV: Es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Plan de previsión del Recurso Humano-PPRH: Es el diseño de las estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente al Director General de la Entidad.

Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Encargo: Derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño.

Nombramiento Provisional: Es la forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: son aquellos empleos cuya provisión corresponde, de manera discrecional, a la autoridad nominadora.

Planta Temporal: Es un conjunto de empleos que se crean para desarrollar programas o proyectos de duración determinada.

5. CONTENIDO PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1 PLANTA DE PERSONAL DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

El Acuerdo de modificación de la Planta de Personal de la CVP del Consejo Directivo No 013 del 16 de diciembre de 2016 establece la Planta de personal de la entidad.

Mediante concepto técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD No 2021EE805 del 19 de febrero del 2021 donde se da alcance al concepto 2019EE3196 del 27 de diciembre de 2019 y se permite aclarar que en el Acuerdo de modificación de la Planta de Personal de la CVP del Consejo Directivo No 013 del 16 de diciembre de 2016; el empleo de Conductor que aparece en la Planta Global de Empleos de la Caja de la Vivienda Popular quedo con el grado salarial equivocado, por error de digitación o error formal en los términos del artículo 45º del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; siendo el cargo Conductor, código 480 grado 04.

Las funciones propias de las diferentes dependencias de la Caja de la Vivienda Popular -CVP, serán cumplidas por la planta de personal que a continuación se establece:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Director General de Entidad Descentralizada	050	03	Uno (1)
Asesor	105	01	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	425	12	Uno (1)
Conductor	480	09	Uno (1)
Total Despacho Del Director			Cuatro (4)
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Director Técnico	009	02	Cinco (5)
Director Administrativo	009	02	Uno (1)
Subdirector Administrativo	068	01	Uno (1)
Subdirector Financiero	068	01	Uno (1)
Jefe Oficina TIC	006	01	Uno (1)
Total, Nivel Directivo			Nueve (9)
NIVEL ASESOR			
Jefe De Oficina Asesora De Planeación	115	02	Uno (1)
Jefe De Oficina Asesora De Comunicaciones	115	01	Uno (1)
Total Nivel Asesor			Dos (2)
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	05	Dos (2)
Profesional Universitario	219	04	Uno (1)
Profesional Universitario	219	03	Doce (12)
Profesional Universitario	219	02	Uno (1)
Profesional Universitario	219	01	Tres (3)
Total Nivel Profesional			Veinte (19)
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	04	Uno (1)

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
Técnico Operativo	314	03	Uno (1)
Técnico Operativo	314	02	Cuatro (4)
Técnico Operativo	314	01	Uno (1)
Total Nivel Técnico			Siete (7)
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	11	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	10	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	08	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	06	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	05	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	407	04	Cuatro (4)
Secretario	440	10	Dos (2)
Secretario	440	08	Uno (1)
Secretario	440	07	Uno (1)
Secretario	440	06	Uno (1)
Secretario	440	04	Dos (2)
Auxiliar De Servicios Generales	470	04	Tres (3)
Auxiliar De Servicios Generales	470	02	Uno (1)
Conductor	480	04	Uno (1)
Total Nivel Asistencial			Veintiuno (21)
TOTAL PLANTA DE CARGOS: SESENTA Y TRES (62)			

5.2 DISTRIBUCIÓN PLANTA FIJA

La Caja de la Vivienda Popular según el Acuerdo de modificación de la Planta de Personal de la CVP del Consejo Directivo No 013 del 16 de diciembre de 2016 establece los empleos de carrera administrativa son 62 como se presenta en el cuadro anterior.

En la entidad se cuenta con el tipo de vinculación de trabajadores oficiales que son un total de 6, de los 6 cargos uno de ellos se retiró, en consecuencia, se realizó el trámite de supresión y creación del empleo de profesional universitario Código 219 grado 01 que tiene concepto del Servicio Civil Distrital positivo y se encuentra en trámite de viabilidad en la secretaría de Hacienda.

Dentro de la Planta fija existen dos cargos suprimidos con fuero con su correspondiente denominación que son dos auxiliares administrativos código 550 grado 03 y grado 06 respectivamente.

En este sentido la Planta total de la entidad está conformada por un total de 70 cargos discriminada de la siguiente manera por niveles ocupacionales:

NIVEL	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VACANTES	TOTAL
Directivo	10	0	10
Asesor	3	0	3
Total cargos Profesional Especializados	2	1	2
Total cargos Profesional Universitario	18	1	19
Total cargos empleos técnicos	7	0	7
Total cargos empleos asistenciales	18	3	21
Total cargos trabajadores oficiales	5	0	5
Total en supresión y creación de profesional 219-01	1	1	1
Total cargos suprimidos con fuero	2	0	2

El reporte del SIDEAP al 7 de enero de 2022 arroja la siguiente información:

TIPOS DE VINCULACIÓN	CARGOS OCUPADOS	CARGOS VACANTES	TOTAL
Total cargos empleados públicos	48	16	64
Total cargos trabajadores oficiales	5	1	6
Total cargos empleos temporales	0	0	0

En aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad se vienen reportando oportunamente en SIMO 4.0 las vacantes definitivas para surtir por concurso de méritos.

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC producto de la Convocatoria *Distrito Capital 4 - 2021* donde la Caja de la Vivienda Popular ofertó una vacante del nivel profesional denominado Profesional Universitario código 219 grado 03 de la planta de personal de la entidad. En el mes de diciembre de 2021 se realizó el nombramiento y la debida comunicación del primer elegible de la lista.

Para el año 2022 se realizará un nuevo proceso de convocatoria de empleos con vacante definitiva de la entidad por parte de la CNSC, en donde se incluirá los cargos de:

- Profesional Especializado código 222 grado 05 (Contador)
- Profesional Universitario código 219 grado 03 (ingeniero Civil, Catastral o Arquitecto),
- Secretario código 440 grado 10

Adicionalmente dos servidoras con derechos de carrera administrativa solicitaron a la entidad que se declare la vacancia temporal para sus cargos de Auxiliar Administrativo código 407 grado 04 y Auxiliar de Servicios Generales código 470 grado 04, en razón a que asumirán en periodo de prueba sendos empleos en dos entidades del Distrito Capital a las que accedieron mediante concurso de méritos.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

Así mismo, se podrían presentar nuevas vacantes definitivas en los siguientes empleos de carrera administrativa en razón al cumplimiento de requisitos para pensión de jubilación (edad) de los funcionarios titulares:

Profesional Especializado código 222 grado 05 (Servicios Generales),
 Profesional Universitario código 219 grado 03 (Arquitecto),
 Profesional Universitario código 219 grado 03 (Tesorera)
 Auxiliar Administrativo III (Trabajador Oficial)

Profesional Universitario (Trabajador Oficial), que se encuentra vacante definitivamente, el cual debe ser suprimido y posteriormente creado en la planta fija y ser reportado a la CNSC

5.3 PLANTA TEMPORAL 2022

En la vigencia 2022, existe la necesidad por parte de la Caja de la Vivienda Popular de crear los empleos temporales conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, de conformidad con las metas fijadas en los proyectos de inversión de la entidad, los cuales requieren el Talento Humano idóneo, para su desarrollo y cumplimiento, en consonancia con las Metas del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020 – 2024 **“Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”**.

El estudio Técnico de Planta Temporal fue Radicado en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD el 5 de octubre de 2021 con la solicitud de concepto positivo para la creación de 46 empleos temporales así:

CARGOS	GRADO	CÓDIGO	No. CARGOS
Profesional Especializado	222	05	15
Profesional Universitario	219	04	4
Profesional Universitario	219	03	14
Profesional Universitario	219	02	1
Profesional Universitario	219	01	10
Técnico Operativo	314	04	2
TOTAL CARGOS			46

Una vez tengamos el concepto positivo del Departamento administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD para la planta temporal y la viabilidad de Hacienda se procederá a actualizar el presente plan con cada uno de los procedimientos establecidos.

Así mismo, a continuación, se presenta la forma en que serán provistas las vacantes que se

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
 Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

generan en la planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular, de conformidad con el Procedimiento de Selección, Vinculación y Retiro:

FORMA DE PROVISIÓN	PROCEDIMIENTO PARA LA PROVISIÓN
Libre Nombramiento y Remoción	Se verifica el cumplimiento de requisitos del aspirante de conformidad con el manual de funciones vigente aplicable al empleo y se realiza el trámite se surte el trámite interno de acto administrativo de nombramiento ordinario y documentos necesarios para la creación de la historia laboral del respectivo funcionario (a).
Carrera Administrativa	Se debe surtir el proceso de planeación y ejecución del concurso de méritos establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y una vez definida la lista de elegibles se realiza el trámite interno de acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba y documentos necesarios para la creación de la historia laboral del respectivo funcionario (a)
Encargo	Una vez se generen vacantes en la planta de personal de la entidad, se verifica el cumplimiento de requisitos de los funcionarios de carrera administrativa de conformidad con el manual de funciones vigente aplicable al empleo, y seguidamente se surte el trámite interno de acto administrativo de encargo y documentos necesarios para inclusión en la historia laboral del respectivo funcionario (a).
Nombramiento Provisional	Una vez se generen vacantes en la planta de personal de la entidad y no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos contemplados en el manual de funciones vigente aplicable o no se encuentre interesado (a) en aspirar al encargo, se procede a verificar las hojas de vida que alleguen al Equipo de Gestión Humana a través de la Dirección General o Direcciones Técnicas y seguidamente se surte el trámite interno de acto administrativo de nombramiento provisional y documentos necesarios para la creación de la historia laboral del respectivo funcionario (a).
Planta Temporal	El proceso de vinculación estará dividido en dos fases; la primera fase contempla la ausencia de listas de elegibles en donde establece la prioridad para los empleados de Carrera Administrativa de la CVP que cumplan los requisitos para el cargo, y la segunda fase correspondería a la provisión de los empleos de la planta temporal que sigan vacantes una vez se realice la primera fase.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

6 PLAN DE ACCIÓN PAV

Acción/Actividad	Metas	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Entregables/ Productos
Reporte SIMO 4.0 vacancia definitiva.	Reporte mensual	Profesional de Talento Humano	7/02/2022	30/12/2022	Pantallazo reporte SIMO
Revisión de OPEC de la CNSC	Reporte según concurso CNSC	Equipo Talento Humano	7/02/2022	30/12/2022	Reporte OPEC-SIMO 4.0

7 RECURSOS RELACIONADOS

Plan de provisión de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular y Plan Estratégico de Talento Humano CVP.

8 DOCUMENTOS RELACIONADOS

Plan Anual de Vacantes PAV de la Caja de la Vivienda Popular y Plan Estratégico de Talento Humano PETH-CVP.

8.3 Normatividad

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

--	--	--	--

8.4 Documentos Internos del proceso relacionados

Plan Estratégico 2020-2024 de la CVP

Plan Operativo Anual de Inversión-POAI

Plan de Acción 2020-2024-CVP

Proyecto de Inversión No. 7696 - Fortalecimiento del modelo de gestión institucional y modernización de los sistemas de información de la Caja de la Vivienda Popular.

8.5 Formatos Asociados

208-SADM-Ft-141 Verificación de requisitos para el cargo

8.6 Documentos Externos

Nombre del Documento	Fecha de publicación o versión del documento	Entidad que lo emite	Ubicación
Plan de Desarrollo de Bogotá "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"	Acuerdo No. 761 de Junio 11 de 2020	Concejo de Bogotá	https://bogota.gov.co/yo-participo/plan-desarrollo-claudia-lopez-2020-2024/
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Vigencia 2021	Función Pública	https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

9 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha Aprobación (dd-mm-aaaa)	Cambios	Revisó Nombre y Cargo Líder del Proceso
1	31-01-2022	Creación del documento	Marcela Rocío Márquez Arenas

10 APROBACIÓN

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombre: Luis Napoleón Burgos Bernal Cargo: Profesional Universitario 219-03 Nombre: Beatriz Aristizábal Patiño Cargo: Contratista Fecha: Enero 19 de 2022	Nombre: Marcela Rocío Márquez Cargo: Subdirectora Administrativa Fecha: Enero 19 de 2022	Nombre: Juan Carlos López López Cargo: Director General Fecha: Enero 31 de 2022

11 PUBLICACIÓN

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN	Nombre: Catalina Margarita Mónica Nagy Patiño
CARGO:	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
FECHA DE APROBACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Fecha: 31-01-2022

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-TH-PI-02
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*