



Plan Estratégico de Talento humano 2024

Coordinación Ejecutiva Coordinadora Zoila Vargas

Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera

Coordinadora Diana Wilches

Enero 2024





CONTENIDO

Intro	ducción4
1.	CONTEXTO5
1.1.	Referentes estratégicos orientadores5
1.2.	Objetivos estratégicos de la entidad7
1.3.	Normatividad Asociada9
1.4.	Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano10
2.	INFORMACIÓN DE BASE12
2.1.	Planta de personal12
2.2.	Recursos requeridos13
2.3.	Sistemas de información14
2.4.	Riesgos
2.5.	Caracterización del talento humano15
2.6.	Manual de funciones y competencias15
3.	DIAGANÓSTICO15
3.1.	Matriz GETH15
3.2.	Matriz de Integridad16
3.3.	Rutas de Creación de Valor17
3.4.	Necesidades de Capacitación18
3.5.	Necesidades de Bienestar e incentivos19
3.6.	Medición de Clima y Cultura Organizacional21
3.7.	Diagnóstico del riesgo Psicosocial22
3.8.	Encuesta EDI23
3.9.	Entrevistas de retiro25
3.10.	Resultados FURAG 202225
4.	DEFINICIÓN ESTRATÉGICA26
4.1.	Alcance
4.2.	Objetivos del plan estratégico27
4.3.	Plan Estratégico de Talento Humano 202427

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 2 de 40	
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1	
Gestión Administrativa y Financiera		GAF		
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



4.4.	Política Sistema Integrado De Gestión	31
4.5.	Estrategias a implementar	32
5.	PLANES TEMÁTICOS	32
5.1.	Plan anual de vacantes	33
5.2.	Plan de Previsión de recursos humanos	33
5.3.	Plan de Bienestar e incentivos	33
5.4.	Plan institucional de Capacitación – PIC	34
5.5.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	35
6.	TEMÁTICAS ADICIONALES	35
6.1.	Acciones de inducción y reinducción	35
6.2.	Evaluación de desempeño	35
6.3.	SIGEP	36
6.4.	Desvinculación asistida	36
6.5.	Transferencia de conocimiento	36
6.6.	Teletrabajo	iError! Marcador no definido.
6.7.	Nómina	iError! Marcador no definido.
7.	SEGUIMEITNO Y EVALUACIÓN	36
7.1.	Herramientas de seguimiento	36
7.2.	Indicadores	37
8.	MEJORAMIENTO CONTINUO	38
8.1.	Acciones de mejoramiento	38
8.2.	Resultados del FURAG y recomendaciones de mejora	40

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 3 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			



Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Introducción

La Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC, formula su Plan Estratégico de Talento Humano para 2024 teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano y como una política que permita fortalecer el talento humano bajo principios de integridad y legalidad.

En el año 2023, la CRC experimentó un proceso de cambio en su equipo de trabajo, en razón a la vinculación de personal en periodo de prueba consecuencia del concurso de méritos Nación 3 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, lo que le conllevó a asumir nuevos retos respecto a la gestión de Recurso Humano, los cuales se seguirán desarrollando a lo largo del 2024.

El Plan Estratégico de Talento Humano para 2024 tiene en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como marco de referencia, no solo como una política que permita fortalecer el talento humano bajo principios de integridad y legalidad, sino también con el objetivo de continuar fortaleciendo a la CRC como organización que dirige sus esfuerzos en un trabajo continuo enfocado al mejoramiento de los procesos, planes y programas de gestión del Talento Humano, los cuales son cada vez menos operativos y más estratégicos, gestionando un ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad, que redunde en resultados de eficacia en la prestación de los servicios del sector público.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 4 de 40	
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1	
Gestión Administrativa y Financiera		GAF		
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



1. CONTEXTO

1.1. Referentes estratégicos orientadores

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- a. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- b. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano
- c. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- d. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,
- e. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- f. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- g. El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Por otro lado, la política de empleo público apunta a partir de esos pilares a lograr los siguientes objetivos básicos:

- a) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
- b) Mayor productividad del estado;
- c) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y;
- d) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Ciclo de la Gestión Estratégica del Talento Humano: Para poder generar un impacto estratégico en la organización respecto a la gestión del talento humano, es indispensable que desde la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera de la CRC se conozca y considere el propósito, las funciones y el tipo de entidad; así como el entorno, lo que le permitirá realizar una adecuada planeación estratégica de su talento humano.

Igualmente, se requiere conocer y considerar la normatividad aplicable al proceso de talento humano, mantenerse actualizado respecto a los lineamientos institucionales macro relacionados con el empleo público, la carrera administrativa, entre otros, emitidos por las entidades líderes en la materia, así como conocer los respectivos actos de aprobación y modificación de la planta de personal de la CRC.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 5 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



Por otro lado, el equipo de Gestión de Talento Humano debe hacer seguimiento a la información relacionada con el talento humano en el SIGEP, contar con la caracterización actualizada de los servidores en temas adicionales a la información básica de los mismos como de prepensión, en situación de discapacidad, pertenencia étnica, entre otros, para lo cual el proceso debe contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, ya sea articulado con la nómina o de manera independiente, diferenciando, entre otros: Tipos de vinculación, antigüedad, nivel, código, grado, estudios, vacancias definitivas, entre otros, para así poder diseñar la planeación estratégica del talento humano, que incluya, Plan anual de vacantes, Plan institucional de capacitación, Bienestar e incentivos, Seguridad y salud en el trabajo, Monitoreo y seguimiento del SIGEP, Evaluación de desempeño, Inducción y reinducción, Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, así como contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

Ciclo De Vida Del Servidor Público: Dentro del Ciclo de vida del servidor público se encuentran los siguientes componentes:

Direccionamiento estratégico y planeación institucional: En esta dimensión se le permite a la entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Ingreso: Para el proceso de ingreso de los servidores, se implementan acciones que fortalecen el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Desarrollo: Durante la estancia del servidor dentro de la entidad, se realizan las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Retiro: Para el momento de retiro de los servidores, se adelantan acciones de entrevista para comprender las razones de la deserción del empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 6 de 40	
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1	
Gestión Administrativa y Financiera		GAF		
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



Modelo de empleo público

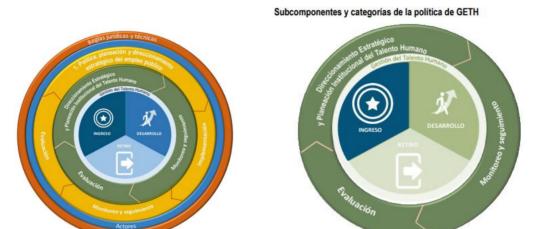


Imagen Guía de Gestión Estratégica del TH -DAFP

1.2. Objetivos estratégicos de la entidad

PILARES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CRC

Los objetivos estratégicos definidos buscan materializar la estrategia, a través de indicadores con metas claras que permitan evaluar su cumplimiento y crear una alineación organizacional que garantice que toda la Entidad esté encaminada en la misma dirección.

P1. Bienestar y derechos de usuarios y audiencias

- P1.O1. Garantizar un marco regulatorio actualizado para la protección de los derechos de los usuarios y audiencias, así como la prestación de servicios en condiciones de calidad.
- P1.O2. Garantizar el pluralismo informativo en los contenidos audiovisuales y la formación de audiencias.
- P1.O3. Promover la apropiación del marco regulatorio por parte de los usuarios, así como la disposición de herramientas que faciliten el ejercicio de derechos y la toma de decisiones de los usuarios y audiencias.

P2. Gestión de Grupos de Valor

• P2.O1. Fortalecer el posicionamiento de la CRC como el regulador único y convergente de los servicios de telecomunicaciones, postal y de contenidos audiovisuales.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 7 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



• P2.O2. Fomentar la participación en la actividad regulatoria de los grupos de valor, el empoderamiento de los usuarios, la formación de audiencias y la apropiación de la regulación por parte de los agentes regulados.

P3. Mercado y Competencia

- P3.O1. Promover el acceso, uso eficiente y compartición de infraestructura de comunicaciones y otros sectores para aumentar la oferta de servicios y el despliegue de redes.
- P3.O2. Fomentar la competencia y la inversión en los mercados de comunicaciones para garantizar la asequibilidad a servicios de calidad.
- P3.O3. Resolver controversias entre los agentes del sector de las comunicaciones de manera oportuna.

P4. Innovación y mejora regulatoria

- P4.O1. Fortalecer un ciclo regulatorio flexible, transparente y participativo que promueva la innovación en el sector de comunicaciones.
- P4.O2. Fortalecer la aplicación de criterios de mejora regulatoria para garantizar una regulación eficiente que involucre de manera activa a todos los grupos interesados en su diseño, construcción, divulgación y comunicación.
- P4.O3. Consolidar un marco de gobernanza de datos que garantice su disponibilidad, integridad, usabilidad y oportunidad.

P5. Fortalecimiento institucional

- P5.O1. Generar un ambiente y cultura organizacional que propicien la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- P5.O2. Fomentar la eficiencia y agilidad en los procesos, con el fin de facilitar la gestión del ciclo de política regulatoria y demás actividades misionales.
- P5.O3. Impulsar y fortalecer la transformación digital de la Entidad, a fin de soportar de manera eficiente y efectiva los procesos asociados con la estrategia de la misma.



Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Coordinación Ejecutiva
Gestión Administrativa y Financiera

Actualizado: 15/01/24
Revisado por:
GAF

Revisión No. 1

Revisión No. 1

Revisión No. 1



1.3. Normatividad Asociada

En el cuadro que se relaciona a continuación, se identifica la normatividad que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades correspondientes a la gestión del talento humano:

COMPONENTE	CATEGORIAS	NORMA	ACÁPITE	
	Gestión del	Ley 909 de 2004	Artículo 15	
	Desempeño	Decreto 1083 de 2015	Capítulos 2 y 3	
		Acuerdo 565 de 2016		
		Ley 909 de 2004	Artículo 15	
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.9.1.1 y siguientes	
	Capacitación	Decreto 1567 de 1998	Artículos del 2 al 12	
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014		
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2	
		Ley 489 de 1998	Artículo 26	
		Ley 909 de 2004	Capítulos 2 y 3	
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 y siguientes	
	Bienestar	Decreto 1567 de 1998	Artículos 20 al 25	
GESTIÓN DEL	Dienestai	Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2	
TALENTO		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.4	
HUMANO		Corte Constitucional	Sentencia T-685	
помано		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7	
	Administración de Talento Humano	Ley 1780 de 2016		
		Decreto 1072 de 2015		
		Concepto 10171 de 2015 DAFP	-	
	Clima organizacional	Ley 489 de 1998	Artículo 17	
	y cambio cultural	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7	
		Ley 909 de 2004	Artículos 26 y 47	
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y	
	Gerencia Pública	Ley 1010 de 2006	siguientes	
		Ley 734 de 2002		
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.4.7	
	Conocimiento	Decreto 040 de 2017	Ai ticulo 2.2.5.4.7	
	normativo y del	Ley 909 de 2004	Artículo 15	
	entorno	25, 252 45 253 .	7.1.000.0 20	
DI ANEAGTÓN	Planeación	Ley 909 de 2004	Artículo 15	
PLANEACIÓN	Estratégica			
	Manual de funciones	Ley 909 de 2004	Artículo 15	
	y competencias	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.2.1	
	y competencias	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.1.5	
INGRESO	Provisión del empleo	Ley 909 de 2004	Artículo 24	
INGRESO	Frovision dei empleo	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3	

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 9 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera		GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022					



		Decreto 648 de 2017	Capítulos 2 y 3	
	Gestión de la	Ley 909 de 2004	Artículo 15	
	información	Ley 1712 de 2014		
	Conocimiento	Decreto 1567 de 1998	Artículo 41	
DESARROLLO	Institucional	Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014		
DESARROLLO	Gestión de la	Ley 909 de 2004	Artículo 15	
	información	Ley 1712 de 2014		
RETIRO	Gestión de la	Ley 909 de 2004	Artículo 41	
KEIIKO	información	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.1	
TELETRABAJO		Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.1.5.1 al 2.2.1.5.25	
	Gestión del empleo	Ley 1221 de 2008		
		Ley 2191 de 2022		

Nota: Además de la relacionada, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.

1.4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, integra los objetivos de talento humano con el propósito de la entidad, siendo necesario integrar el Talento Humano desde la planeación del desempeño organizacional, lo cual dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se logra desarrollando las siguientes etapas:

- Disponer de información: Esto es poder contar con la información oportuna y confiable tanto de la entidad como de su talento humano.
- Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano: Corresponde a proceso identificación del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad, lo cual se hace a través de herramientas como la Matriz de gestión Estratégica de Talento Humano y demás mediciones que pueden identificar las fortalezas y elementos a mejorar en temas de Talento Humano.
- Elaborar un Plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que se encuentra la entidad se formula un plan que establezca los aspectos sobre los que se priorice la gestión en cada vigencia.
- Implementar el plan de acción: se adelantan acciones que fortalezcan aspectos en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, Desarrollo y retiro)
- Evaluar la Gestión: Corresponde a los mecanismos para hacer seguimiento a las actividades descritas en los planes.

Todo esto dentro del marco de Política de Empleo Público¹, que se describe a continuación y que se fundamenta en los siguientes pilares:

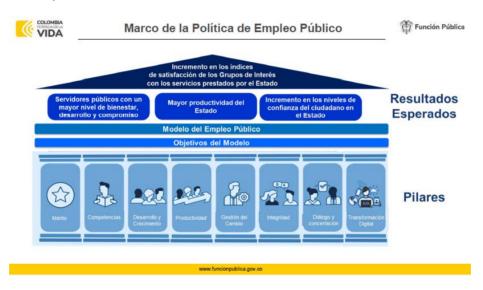
¹ Departamento Administrativo de la Función Pública, Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. 2020

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 10 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



- 1) El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- 2) Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- 3) El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- 4) La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,
- 5) La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- 6) La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos,
- 7) El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos, y
- 8) La Transformación Digital que de manera transversal aporte al mejoramiento continuo de los procesos.

Estos pilares que apuntan al logro de Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor productividad del estado; incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente; incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.



Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 11 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado po	r: Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		G	AF .
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



2. INFORMACIÓN DE BASE

2.1. Planta de personal

La planta de personal de la CRC está conformada como se indica a continuación:

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de 2020, Resolución 6026 de 2020 y Resolución 7266 de 2023
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	52
NIVEL PROFESIONAL	75
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	150

Tabla Planta de personal de la CRC

Esta planta cuanta con los siguientes empleos:

Cargo	Código	GRADO	Cantidad
Experto de Comisión Reguladora	90	0	7
Profesional Especializado	2028	24	3
Profesional Especializado	2028	23	3
Profesional Especializado	2028	22	10
Profesional Especializado	2028	21	15
Profesional Especializado	2028	19	9
Profesional Especializado	2028	18	5
Profesional Especializado	2028	17	5
Profesional Especializado	2028	14	3
Profesional Universitario	2044	11	11
Profesional Universitario	2044	8	2
Profesional Universitario	2044	6	1
Profesional Universitario	2044	5	1
Profesional Universitario	2044	2	6
Profesional Universitario	2044	1	1

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 12 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



Total			150
Asesor	1020	6	1
Asesor	1020	7	5
Asesor	1020	9	10
Asesor	1020	12	5
Asesor	1020	14	7
Asesor	1020	15	7
Asesor	1020	16	7
Asesor	1020	17	9
Asesor	1020	18	1
Conductor Mecánico	4103	19	4
Conductor Mecánico LNR	4103	19	4
Secretario Ejecutivo	4210	24	2
Secretario Ejecutivo LNR	4210	24	2
Técnico Administrativo	3124	18	4

Tabla. Planta de Personal por nivel

En la CRC, se cuenta con la caracterización de los empleos, perfiles, manuales de funciones, vacantes, entre otros; información que contribuye con a la definición de los diferentes planes y programas de la entidad.

2.2. Recursos requeridos

En la CRC, para el desarrollo del plan estratégico de Talento Humano se requiere contar con un equipo de trabajo integral, recursos económicos y físicos que garanticen el análisis de información, formulación de planes y ejecución de planes y programas, orientados a gestionar el talento humano de la entidad, de manera continua, por medio de la vinculación, permanencia, retiro y los trámites administrativos correspondientes, en cumplimiento de las normatividad vigente, para propiciar un ambiente de bienestar integral, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, por lo que para 2024, cuenta con los siguientes recursos:

Equipo de trabajo:

Nivel	Código	Grado	Cantidad	Rol general
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Apoyo en seguimiento, actualización, documentos y procedimientos
Técnico Administrativo	3124	18	1	Administración Sigep, Ejecución PIC, Administración HV

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 13 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



Profesional Especializado	2028	17	1	Líder SST Plan seguridad vial Actos administrativos
Profesional Especializado	2028	23	1	Nómina
Asesor	1020	09	1	Formulación Planes TH, Seguimiento a planes, Empleo Público, Derechos de petición, Desarrollo de procedimientos
Asesor	1020	17	1	Jefe de Personal

Recursos para la ejecución:

Para la materialización y ejecución de planes y programas de Talento Humano de la CRC, se cuenta con el apoyo de las aliados estratégicos como lo son entre otros: la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Administradora de Riesgos Profesionales, la Caja de Compensación Familiar, las empresas prestadoras de salud, el Fondo Nacional del Ahorro, la Escuela Superior de Administración Pública y demás empras públicas y privadas con las que se establezca algún vínculo administrativo o contractual en la vigencia 2024.

2.3. Sistemas de información

De acuerdo con el proceso de transformación digital que ha tenido la CRC en los últimos años, dentro de la planeación estratégica de talento humano, hoy día se puede contar entre otros con los siguientes sistemas de información que contribuyen con la ejecución y mejora de los procesos:

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II
- Soporte Lógico SAS HUMANO (nómina)
- ARUS Liquidador de seguridad Social
- Plataformas en línea: ARL, EPS, FNA
- Sistema de gestión documental Onbase
- Microsoft, office 365 (Teams, oneNote, SharePoint, entre otros)
- Herramientas en línea cómo: Portal de solicitudes Aranda y Herramienta de Gestión Estratégica

2.4. Riesgos

De acuerdo con la revisión del mapa de riesgo de la entidad en 2023, se pudo adelantar un ejercicio de identificación de riesgos en materia de Talento Humano en el que se encontraron riesgos de gestión, fiscal y corrupción, los cuales se indican a continuación:

Descripción del Riesgo	Clase
Posibilidad de afectación económica y reputacional por queja, reclamo o demanda de grupo de valor debido a	Gestión
la inoportunidad en el proceso de afiliaciones y novedades que se generen en marco de la seguridad social	GCGGGT

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 14 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



Posibilidad de afectación Económico y Reputacional por sanciones de entes reguladores, demandas y/o quejas de grupos de valor debido a la falta o inoportunidad de seguimiento realizado a la ejecución y cumplimiento de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional, que permita tomar acciones oportunas en pro del bienestar físico y mental de los funcionarios	Gestión
Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanción de los organismos de control y/o insatisfacción de grupos de valor debido a la indebida e inoportuna liquidación de la nómina, prestaciones y parafiscales	Gestión
Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento de objetivos institucionales y/o insatisfacción de grupos de valor interno debido a la inoportunidad o falta de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano que permita determinar el cumplimiento de las acciones a desarrollar en Planes y programas institucionales en pro de la calidad de vida de los servidores y tomar acciones oportunas	Gestión
Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento de la obligación legal y normativa, quejas, demandas debido a fallas presentadas en el proceso de vinculación de personal	Gestión
Posibilidad de Efecto dañoso sobre recursos públicos por recursos no cobrados a entidad correspondiente, debido a omisión en la radicación oportuna de incapacidades presentadas por los funcionarios de la CRC	Fiscal
Decisiones ajustadas a intereses propios o de terceros	Corrupción

2.5. Caracterización del talento humano

La CRC, cuenta con información sociodemográfica de sus servidores, la cual es recopilada tanto en el proceso de vinculación, como a través de encuestas de caracterización, con las que se identifican y actualizan datos de interés para la gestión del talento humano.

Esta caracterización se actualiza periódicamente y le permite a la entidad poder enfocar sus esfuerzos en programas que tengan impacto positivo en el mayor número de colaboradores, así como segmentar algunas actividades de acuerdo con el perfil de cada funcionario.

2.6. Manual de funciones y competencias

Respecto al Manual de funciones y competencias con el que cuenta la CRC, a 31 de diciembre de 2023, las resoluciones internas 352 de 2020, 372 y 697 de 2023. Contienen los requisitos de los cargos que hacen parte de la planta de personal actual aprobada de 150 empleos.

3. DIAGANÓSTICO

3.1. Matriz GETH

Matriz Estratégica De Talento Humano: Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identifica el plan de acción que permite fortalecer las rutas de creación de valor, con menor puntaje; adicional a esto, Gestión Administrativa y Financiera será la coordinación encargada 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.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 15 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



La matriz GETH y el Plan de Acción: Mediante el diligenciamiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH sugerida por el DAFP, se puede establecer una línea base sobre cómo se encuentra la gestión del talento humano en la entidad, y a partir de este autodiagnóstico se establece un Plan de Acción a ejecutar de manera anual.



Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, la CRC procedió a realizar el autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó a diciembre de 2023 el puntaje antes señalado.

Como resultado de la aplicación de este autodiagnóstico, se tiene que el área que se encuentra con calificación más baja y que por lo tanto se debe intervenir es la relativa a la Ruta del Servicio, la cual ofrece oportunidades de mejora en establecer una cultura basada en el conocimiento de la entidad y servicio al ciudadano.



3.2. Matriz de Integridad

Matriz de Integridad: Mediante el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de la política de Integridad sugerida por el DAFP, aplicada con corte a diciembre de 2023, se identifica el siguiente resultado

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 16 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



mi	modelo integrado de planeación y gestión			
AUTODIAGNÓSTICO DE G	ESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD			
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL			
Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC	92,9			

Esta calificación corresponde al nivel de desarrollo que la entidad ha identificado frente a las actividades que propone el DAFP, respecto a la gestión sobre la implementación y promoción del código de integridad en la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de acción se orientará en mantener los resultados obtenidos y en trabajar entre otros en las siguientes acciones base:

- Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.
- Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad
- Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.

3.3. Rutas de Creación de Valor

Las Rutas de Creación de Valor, corresponden a una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas en los planes de Talento Humano. Estas Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente una acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Las rutas son las siguientes:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos: Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud,

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 17 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- Ruta del Crecimiento: liderando talento: Esta ruta dice que el rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos: el MIPG expone que el cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

3.4. Necesidades de Capacitación

Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación: Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2023, se detectaron como resultado de las evaluaciones

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 18 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



del desempeño y de las encuestas sobre capacitación, las siguientes temáticas para tener en cuenta en los programas de bienestar social y fortalecimiento de clima y cultura organizacional a desarrollar para la vigencia 2024:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (Información Coordinadores)
 Mejorar las habilidades de liderazgo Mejorar las habilidades de comunicación frente a público retador Confianza y seguridad en la comunicación en espacios de Comité de Comisionados Conocimiento el definición de mercados, análisis de competencia, etc. Documentación de procesos de revisión de información Orientación a resultados Trabajo en equipo Hablar en Público Compartición de Infraestructura Tiempos de respuestas Atención al cliente Calidad de datos Comunicación Asertiva Solución de Problemas Análisis de competencias móviles Análisis de Mercado Prestación del tiempo 	 Contratación Estatal Redacción, lenguaje sencillo y claro Comunicación Asertiva Presentaciones Clara y Efectivas Metodologías de AIN Posdata Manejo del Tiempo Power BI, Liderazgo y Trabajo Bajo Presión Análisis de Costos Comunicación Asertiva para los Coordinadores

3.5. Necesidades de Bienestar e incentivos

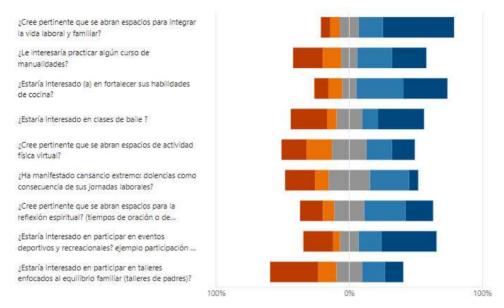
Ficha diagnóstica de bienestar laboral: Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica a través de una encuesta, en el mes de diciembre de 2023, por parte de la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera a los servidores en la que se valoraron los diferentes aspectos, de lo cual se muestra el siguiente comportamiento:

• BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (Calidad de vida laboral, Psicosocial, Vida laboral y familiar.)

Se presenta el interés en abrir espacios para integrar la vida laboral y familiar, en fomentar las habilidades de cocina, y la práctica deportiva (carreras atléticas), como se ilustra a continuación.

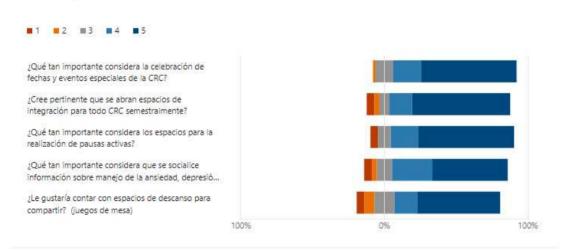
Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 19 de 40	
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1	
Gestión Administrativa y Financiera		GAF		
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				





- BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud)
 - BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud)
 Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

Más detalles



Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 20 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera		GAF			
Formato aprobado p	Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



En este eje, se aprecia mayor interés en la importancia en celebrar las fechas y eventos especiales, contar con espacios para realizar pausas activas y en generar espacios de integración.

 CONVIVENCIA SOCIAL (Fomento de inclusión, diversidad, representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder)

CONVIVENCIA SOCIAL (Fomento de inclusión, diversidad, representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder)

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de satisfacción o necesidad de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



De esta información se identificó la satisfacción de los colaboradores con la flexibilidad de horario que dispone la CRC.

3.6. Medición de Clima y Cultura Organizacional

Medición de Clima y Cultura Organizacional: De acuerdo con el Articulo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades del estado deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En este sentido la CRC, para noviembre de 2023 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2022.

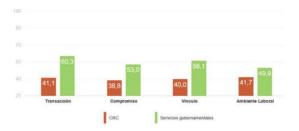
En dicha medición, aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el año 2023 se identificó que la CRC, vivió un momento de alto impacto en su proceso de adaptabilidad, frente al equipo de trabajo vinculado debido a los resultados del concurso de méritos Nación 3, presentó un nivel de percepción de ambiente laboral susceptible de mejorar en varios aspectos, según como se ilustra a continuación.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 21 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



INDICES FRENTE AL SECTOR 2023

Los Índices frente al sector



RESULTADOS VALORACIÓN 2023

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión Actual Credibilidad Media (-) Respeto Media (-) Ecuanimidad (Imparcialidad) Baja Compañerismo (Camaradería) Baja Orgullo Crítica Apreciación general Crítica Índice del Ambiente Laboral 41,7 Estadio de Valoración Demanda atención

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

Estos resultados plantean un amplio espectro de mejora, que la entidad puede trabajar en aras de fortalecer el ambiente laboral, ante lo cual Great Place To Work recomienda trabajar en lo relativo a las oportunidades de mejora arrojadas en la medición, centrando la atención en temas como la optimización de cargas de trabajo, comunicación, manejo del tiempo y liderazgo.

3.7. Diagnóstico del riesgo Psicosocial

Riesgo Psicosocial: En noviembre de 2023, se procedió con la medición de Riesgo Psicosocial, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución del Ministerio del Trabajo No. 2404 del 22 de julio de 2019 "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones". De acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería, se sugiere trabajar en el fortalecimiento de aspectos como:

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 22 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



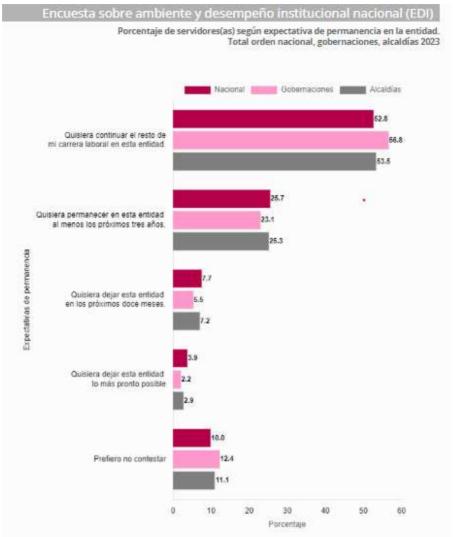
Aspecto	Recomendación
Liderazgo y relaciones sociales	Fortalecer las relaciones sociales en el trabajo.
en el trabajo	Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática).
	Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño
	Trabajar y fortalecer el plan de formación de los colaboradores
	Trabajar en la participación y manejo del cambio
Demandas del trabajo	Validar y trabajar en las demandas cuantitativas
	Fomentar el equilibrio del trabajo y el entorno extralaboral
	Validar las demandas de carga mental
Recompensas del trabajo	Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador
	Continuar fomentando de la calidad de vida laboral
Extralaborales	Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales •
	Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas
	familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el estrés
	Fomento de estilos de vida saludables
	Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo
	Mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

3.8. Encuesta EDI

Como parte del proceso diagnóstico al que invita el Departamento Administrativa de la Función Pública-DAFP, para la elaboración de los planes de Talento Humano de las entidades, se encuentra la revisión de resultados de la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI-EDID, adelantada por el DANE, realizada entre los meses de septiembre y octubre de 2023, para conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses, vale la pena observar lo siguiente:

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 23 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia	a: 08/08/2022	





Fuente: EDI – EDID 2023.

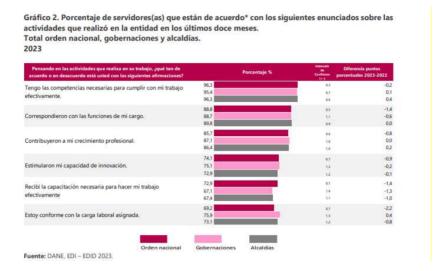
Se puede observar en la anterior gráfica que, del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 52,8% permanecería en la entidad por el resto de su carrera laboral, lo que demuestra un nivel importante de estabilidad e interés de permanecer en el sector público.

Por otro lado, ante la pregunta "Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?" se identifica que del total de los encuestados en el caso de las entidades del orden nacional el 96,3% considera que tiene las competencias para cumplir con su trabajo efectivamente y el 88,8% considera que las actividades realizadas correspondieron con las funciones

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 24 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022				



del cargo, lo que permite entender una adecuada correlación entre las funciones a cargo y la gestión realizada en el día a día.



3.9. Entrevistas de retiro

Retiro: En esta fase se pretende identifican las características del retiro de los servidores mediante la aplicación de una entrevista en la que se identifican las causas de retiro de los servidores. En esta fase también se trabaja en el acompañamiento a los servidores en proceso de desvinculación por pensión, brindando apoyo emocional que permita afrontar el cambio.

Informe Entrevistas de retiro: De acuerdo con los resultados de las entrevistas de retiro, se identificaron, entre otros, los siguientes aspectos en los que, según la percepción de los funcionarios en retiro, la entidad podría mejorar:

- Más comunicación y sinergia de los directivos con los colaboradores evitar barreras de Comunicación.
- Retomar pausar activas
- Trabajar más cohesionadamente con los equipos de trabajo
- Mayor Integración
- Constante dialogo en todos los niveles
- Alineación de equipos
- Mucha empatía con todos los servidores y coordinadores

3.10. Resultados FURAG 2022

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 25 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



De acuerdo con los resultados de desempeño institucional de la vigencia 2022 presentados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo que respecta al sistema de bienestar, la CRC atenderá a las recomendaciones generadas frente a las Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad, con relación a continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por el mejoramiento continuo, en acciones como la socialización y apropiación permanentes del código de integridad.

Dentro de los resultados presentados se identificó que los índices que con respecto a la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, según la siguiente gráfica la CRC, ocupó uno de los mejores puntajes.



Gráfica 5. Resultados Medición del Desempeño Institucional (Indice desvinculación asistida y retención del conocimiento).

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, FURAG, 2022.

No obstante lo anterior, es de señalar que en general se identifica una marcada brecha a intervenir, para fortalecer la política de integridad.

4. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

4.1. Alcance

Para el 2024, la CRC plantea la gestión estratégica del talento humano como el instrumento que posibilita la organización y racionalización del que hacer en materia de talento humano en la entidad.

El desarrollo del plan estratégico de talento humano, está orientado al cierre de brechas encontradas en las diferentes mediciones descritas en la fase diagnóstica de este documento y enfocarán sus esfuerzos principalmente en la optimización en la de cargas de trabajo, la comunicación, el manejo del tiempo y el fortalecimiento de competencias de liderazgo, mediante el desarrollo de actividades que

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 26 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



permitan la aplicación de ejercicios experienciales que lleven a la reflexión y el sentido de pertenencia por la CRC.

De acuerdo con lo anterior, se busca que la ejecución de los diferentes planes de talento humano genere resultados positivos en términos de bienestar, calidad de vida e incremento de la productividad de los servidores y redunde en el bienestar para los ciudadanos y la eficacia en la prestación de los servicios que ofrece el sector público.

4.2. Objetivos del plan estratégico

Objetivo General:

Fortalecer el Talento Humano de la CRC, sus capacidades, competencias y valores mediante la implementación de planes y políticas, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG. con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, alineado con la estrategia institucional.

Objetivos Específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano, en línea con el Decreto 612 de 2018.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la CRC a través de los programas de inducción, reinducción, capacitación, bienestar, gestión del conocimiento, entre otras.
- Implementar acciones que fortalezcan en los colaboradores la vivencia del Código de Integridad en su quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.

4.3. Plan Estratégico de Talento Humano 2024

En línea con los objeticos del plan estratégico de talento humano de la CRC para 2024, se identifican un conjunto de acciones de comprobación de la correcta ejecución de las actividades planeadas y ejecutadas, dentro de las cuales se monitoreará sí lo que se diagnosticó, planeó y que se viene ejecutando, se encuentra alineado con los resultados esperados, lo cual permitirá un entendimiento

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 27 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



sistémico para realizar el seguimiento y el control de medición del impacto que se espera, razón por la que se plantea un tablero de control.

S AN						INDICAL	OORES DE EFICAC	ACIA	
LÍNEAS DEL PLAN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	II	NDICADORES		
				i italitezi Az		MET	Periodo.		
INFORMACIÓN	Registro sistematizado de datos de personal	Base de datos	Contar con información digitalizada de fácil consulta	Registro de información cada vez que ingresa un servidor	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	N/A	N/A	N/A	
	Selección	Proceso de selección por competencias	Evaluar las competencias para todos los aspirantes	Aplicación y actualización del proceso de selección	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Aplicación de proceso de selección	N/A	Cuando se requiera	
INGRESO	Inducción	Inducción e impacto de la inducción	Evaluar la eficacia de la inducción	Medir el impacto de la inducción	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Impacto de la Inducción (Promedio de impacto de la inducción durante el año) (Calificación de 1 a 5 siendo uno la nota más baja y 5 la más alta)	4	ANUAL	
		Plan Capacitación Plan Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores de lo	PIC: Formulación, publicación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL		
	Capacitación		Capacitación Institucional habilidades de	habilidades de los servidores	Ejecución	Todos los Grupos Internos de trabajo	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90	TRIMESTRAL
		Сараспасіон	trabajo, a través de la	Programa Bilingüismo	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Medir el impacto de la vinculación en el programa de Estado Joven	4	SEMEST.	
INCIA	Reinducción	Inducción y	Facilitar y fortalecer la integración del	Ejecución y	Coordinación de Gestión	Ejecución de la jornada de inducción y reinducción	Ejecución de una jornada de inducción y reinducción	ANUAL	
PERMANENCIA		reinducción	funcionario a la cultura organizacional	evaluación	Administrativa y Financiera	Evaluación de Impacto de la inducción	Aplicación de encuesta a nuevos funcionarios	ANOAL	
		Plan de	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al	Formulación, y publicación de plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL	
	Incentivos	bienestar e incentivos	mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores	Sistemas de Bienestar e Incentivos: Ejecución y medición	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90	SEMEST.	
	Cultura Organizacional	Medición, análisis y mejoramiento	Establecer las relaciones entre la organización y sus	Medición Clima y Cultura. Plan de	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Medición de Cultura Organizacional	>= a la medición anterior	BIANUAL	

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 28 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



LÍNEAS DEL PLAN						INDICADORES DE EFICACIA		IA
P E	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES		
						MET	ΓΑ	Periodo.
		del clima organizacional	servidores, en torno a las políticas y prácticas de	fortalecimiento. Medición				
			personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales,			Medición de Clima	>= a la medición anterior	
	Clima laboral		Políticas Sociales e incentivos)			Cumplimiento del plan de fortalecimiento (Planes y programas de bienestar)	90%	SEMEST.
			Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los		Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL
	Seguridad y salud en el trabajo	Plan de seguridad y salud en el trabajo	riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan: , formulación, ejecución y medición	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	No. de activadas ejecutadas en el periodo /No. de actividades planeadas en el periodo X100	90%	TRIMES.
	Admin. SIGEP	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Monitorear y realizar seguimiento a los requerimientos impartidos por el DAFP respecto al SIGEP	Ejecución, Control y seguimiento	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	SEMEST.
	NOMINA	Generación de la nómina de manera eficaz	Garantizar la liquidación eficaz de la nómina de la CRC	Ejecución sin correcciones	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Número de Correcciones durante el periodo	<=3	TRIMES.
	Evaluación del desempeño	Evaluación de desempeño	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores	Ejecución y evaluación	Todos los Grupos Internos de trabajo	Promedio de evaluaciones realizadas en el periodo	>=90%	ANUAL
RETIRO	Desvinculación asistida	Desvinculación asistida	Adelantar un programa de desvinculación laborar asistida, dirigido a los servidores en situación de	Programa de desvinculación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Ejecución de programa de prepensionados Desvinculación dirigida a provisionales por concurso	2	ANUAL

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 29 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisa	ido por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



LÍNEAS DEL PLAN		OMPONENTES ACCIÓN OBJETIVO ACTIVIDAD PRINCIPAL			INDICADORES DE EFICACIA			
P A	COMPONENTES				RESPONSABLE	II	NDICADORES	
LÍ				I KINCII AL		MET	Ά	Periodo.
			prepensionados y a los servidores que, por concurso de méritos de la CNSC, puedan llegar a terminar su relación laborar en la entidad.			Evaluación de impacto talleres prepensionados	4	
	Otras relacionadas con el retiro	Entrevista de retiro	Identificación de motivos de retiro y posibles oportunidades de mejora	Ejecución de entrevistas / informe	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Informe	Informe anual	ANUAL
			Administrar la	Elaboración y Publicación del plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Elaboración y Publicación del plan	Publicación del plan formulado	ANUAL
	Plan anual de vacantes Plan anual de vacantes	vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad	Informar al DAFP sobre las vacantes definitivas a través del FURAG o el mecanismo que el DAFP establezca	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Remitir información al DAFP	Remisión	ANUAL	
PREVISION	Previsión de Recursos Humanos	S Prevision de	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores	Elaboración y Publicación del plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Elaboración y Publicación del plan	Publicación del plan formulado	ANUAL
			Seguimiento a cargas	Previsión de recursos por cargas de trabajo	Coordinación de Planeación Estratégica	Informe de cargas	Informe de cargas	TRIMES.
	Pasantes	Programa ESTADO JOVEN	Implementación en el programa de estado Joven	Postulación / medición de impacto	Todos los Grupos Internos de trabajo	Medir el impacto de la vinculación en el programa de Estado Joven	4	SEMEST.
DAD	Anroniación del	Campañas do	Impulsar la política de integridad y generar	campañas de	Todos los	Seguimiento a la matriz de Integridad del DAFP	N/A	SEMEST.
INTEGRIDAD	Apropiación del Campanas de acciones que divulgación	divulgación y apropiación del código	Grupos Internos de trabajo	Cumplimiento de actividades programadas	90%	TRIMES.		

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 30 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



- P1. Bienestar y derechos de usuarios y audiencias
- P2. Gestión de Grupos de Valor
- P3. Mercado y Competencia
- P4. Innovación y mejora regulatoria
- P5. Fortalecimiento institucional

4.4. Política Sistema Integrado De Gestión

El compromiso de la CRC con el Sistema Integrado de Gestión se enfoca en el mejoramiento continuo de los procesos y de los productos y servicios, con el fin de regular los mercados de comunicaciones bajo criterios de mejora normativa para proteger los derechos de la ciudadanía, promover la competencia, la inversión, la calidad de los servicios y el pluralismo informativo, de manera eficaz, eficiente y efectiva, enmarcados dentro del propósito superior y la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, la CRC se compromete con gestionar la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos de gestión y corrupción que se puedan presentar en la operación de sus procesos, con el fin de apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, los requisitos de los productos y servicios prestados y con la protección y la seguridad de la información.

De igual forma la Entidad se compromete con la Seguridad y Salud en el Trabajo de todos sus colaboradores al propiciar un entorno de trabajo seguro y fomentar estilos de vida saludables, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de mantener el bienestar físico, mental y social de los integrantes de la CRC.

La Comisión también se compromete en realizar actividades tendientes a la Responsabilidad Social Institucional, manteniendo un comportamiento ético y transparente al responder por los impactos de las decisiones que toma, dar respuesta a los grupos de valor ante sus necesidades, apalancado y alineado con la estructura organizacional y operativa establecidas.

Así mismo, para la protección del medio ambiente, la CRC está comprometida en prevenir y controlar los impactos ambientales que pueden generar las actividades de la Entidad, promoviendo un ambiente sano y sostenible.

Lo anterior se logra con la ejecución del Plan Estratégico Institucional, la participación de personas competentes para el desarrollo de los proyectos y actividades con calidad, oportunidad y seguridad, actuando con imparcialidad y transparencia, utilizando adecuadamente las herramientas de gestión establecidas, el compromiso con las buenas prácticas estadísticas y cumpliendo los requisitos legales aplicables.

A continuación, se relacionan los objetivos del Sistema Integrado de Gestión de la CRC:

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 31 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



- 1. Mejorar continuamente el SIG.
- 2. Controlar el avance de los proyectos de la Agenda Regulatoria definida para cada vigencia.
- 3. Monitorear el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de la CRC.
- 4. Cumplir el Plan de Acción anual de la CRC.
- 5. Obtener un buen nivel de Satisfacción del Cliente y partes interesadas.
- 6. Administrar eficientemente los riesgos en la Entidad.
- 7. Garantizar la gestión eficiente de recursos.
- 8. Implementar Herramientas tecnológicas que garanticen la integridad, confidencialidad ydisponibilidad de la información.
- 9. Garantizar la continuidad en las operaciones de los recursos tecnológicos.
- 10. Gestionar la salud y seguridad de los trabajadores de la CRC, de manera eficaz.
- 11. Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 12. Prevenir y controlar los impactos ambientales que generan las actividades y servicios quepresta la CRC.
- 13. Garantizar la sostenibilidad ambiental en las actividades desarrolladas por la CRC.
- 14. Cumplir las normas legales vigentes.

4.5. Estrategias a implementar

Las estrategias a implementar se orientarán en trabajar entre otras en las siguientes acciones que corresponden a la fase diagnóstica de gestión del Talento Humano:

- Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad durante la vigencia.
- Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.
- Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad
- Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Aunar esfuerzos en fortalecer las habilidades de liderazgo de los coordinadores de la CRC, así como las del equipo de comisionados.
- Trabajar en la alineación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos y agenda regulatoria 2024.
- Adelantar seguimiento permanente a todos los planes y programas de Talento Humano durante la vigencia

5. PLANES TEMÁTICOS

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 32 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						

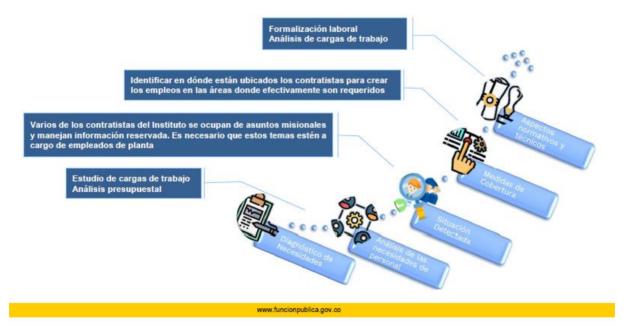


5.1. Plan anual de vacantes

De acuerdo con Ley 909 de 2004, en su artículo 15, establece con función específica de las unidades de personal de las entidades, el elaborar el Plan Anual de Vacantes. Mediante este instrumento se planea, administra y actualiza la información relacionada con los empleos de la planta de personal que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión, teniendo en cuanta las definiciones de vacancia temporal y definitiva definidas en el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.5.2.2 y 2.2.5.3.1, respectivamente, las cuales son reportadas a través del FURAG.

5.2. Plan de Previsión de recursos humanos

Plan de Previsión del Talento Humano: Este surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.



5.3. Plan de Bienestar e incentivos

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 33 de 40		
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1		
Gestión Administrativa y Financiera			GAF			
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022						



Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales: Aquí se plasma el bienestar social como el componente que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad, de su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar; así como el sistema de estímulos para los servidores públicos, como una estrategia orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Este plan busca programar acciones y actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de sus colaboradores, así como a estimular y resaltar las actuaciones adelantadas en beneficio institucional, incluyendo como parte integral la apropiación del Código de Integridad por parte de los colaboradores de la entidad, con el objetivo de fortalecer la interiorización y aplicación de sus valores.

Como parte integral de este plan se incluye el componente Clima organizacional y transformación cultural, dando continuidad al proceso de fortalecimiento organizacional, de acuerdo con el cierre de brechas encontradas en la medición de clima laboral 2023 y se procederá con el análisis de los resultados de medición de cultura obtenidos de 2023. Igualmente, se realizará la medición de clima y cultura organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

5.4. Plan institucional de Capacitación – PIC

Plan Institucional de Capacitación: Es el instrumento que le permite a la Entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales, con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación, estimar el conocimiento y las competencias, así como entrenar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. El plan deberá considerar lo siguiente:

Diagnóstico de necesidades de aprendizaje e identificación de brechas Análisis, priorización, formulación Implementación a través formas de aprendizaje Seguimiento Evaluación

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 34 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	





5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo: De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, se diseña y desarrolla para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, bajo la normatividad vigente.

6. TEMÁTICAS ADICIONALES

6.1. Acciones de inducción y reinducción

Conocimiento Institucional: A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional, así como en 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.

6.2. Evaluación de desempeño

Evaluación del Desempeño Laboral: Corresponde a un proceso que contribuye al mejoramiento del talento humano, es insumo para la formulación de plantes y por medio de este se valora y califica el desempeño laboral de los servidores. En el marco de ese plan se monitoreará su comportamiento.

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 35 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vige	encia: 08/08/2022	



6.3. SIGEP

Administración Del Sistema De Información De Empleo Público – SIGEP II: Este sistema es alimentado siguiendo los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Con el acompañamiento del citado Departamento, se verificará la información migrada al nuevo sistema con el fin de ingresar las novedades en las hojas de vida de los servidores de la Entidad. De igual manera, se monitoreará las declaraciones de bienes y rentas, el diligenciamiento de las hojas de vida por parte de los servidores nuevos y la actualización de la planta de personal. Por otro lado, se reportarán todas las incidencias que correspondan.

6.4. Desvinculación asistida

Al respecto la CRC continuará en 2024 brindando un reconocimiento especial a la dedicación de los servidores que se retiran por alcanzar su edad de jubilación y pasan a recibir su respectiva pensión, así como reconociendo y agradeciendo a las personas que se han desempeñado de manera provisional de manera eficiente, durante un meses o años y en razón a concurso de méritos por a proveer vacantes definitivas, se tienen que retirar de la entidad.

6.5. Transferencia de conocimiento

Gestión del conocimiento: Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con la Política de Gestión de Conocimiento, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento en la organización, mediante la aplicación de mecanismos como la aplicación del formato de conocimiento clave a funcionarios en retiro, con el propósito de capturar y transferir conocimiento.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. Herramientas de seguimiento

Esta fase corresponde a la disponibilidad de la información de forma actualizada, organizada y que permita analizar los resultados con el fin de verificar que lo que se esté realizando, sirva para proyectar lo que pueda ser la planeación de la vigencia 2024, contribuyendo así con una gestión del talento humano más completa, de impacto en generación de valor público.

Este seguimiento corresponde entre otras a las siguientes acciones:

Realización semanal de reuniones de equipo de trabajo de gestión de Talento Humano

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 36 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



- Seguimiento de por lo menos una vez al mes, de cada uno de los planes de Talento Humano
- Actualización de la información correspondiente a planes trimestrales de acción
- Seguimiento trimestral a los riesgo del proceso e identificación de los mismos
- Reunión trimestral de análisis estratégico del proceso
- Realización de encuestas de caracterización
- Realización de encuestas de impacto

7.2. Indicadores

El proceso de Gestión del Talento Humano de la CRC para 2024 cuenta con los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula	Meta
Medición de Clima y Cultura Organizacional	Puntaje resultante de la encuesta GPTW Clima Organizacional (Great Place To Work)	Meta 90% Límite inferior 80% Límite superior 100% Anual
Grado de satisfacción de los usuarios respecto de las actividades de bienestar y fortalecimiento	Calificación promedio = ∑(i ∈ encuestas) calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,3 Límite inferior 3,9 Límite superior 5 Semestral
Evaluación de Desempeño	Calificación promedio = ∑(i ∈ evaluaciones de desempeño) calificación de las evaluaciones de desempeño realizadas / Número de evaluaciones de desempeño realizadas	Meta 90% Límite inferior 85% Límite superior 100% Anual
Impacto de la capacitación que genera costo a la Entidad	Calificación promedio = ∑(i ∈ encuestas) calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4 Límite inferior 3,5 Límite superior 5 Semestral
Cumplimiento a los Programas de Bienestar Social e Incentivos	(# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100	Meta 90% Límite inferior 85% Límite superior 100% Trimestral
Cumplimiento al Plan de Capacitación (incluido Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)	(# capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas) * 100	Meta 90% Límite inferior 85% Límite superior 100% Trimestral
Frecuencia de accidentes	Fórmula de la Resolución 0312 de 2019 de Min Trabajo	Meta 5 Límite inferior 0 Límite superior 6 Anual
Seguimiento y evaluación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	(# de actividades ejecutadas en el período / # total de actividades establecidas en un periodo determinado) * 100	Meta 90% Límite inferior 85% Límite superior 100% Trimestral
Garantizar la liquidación eficaz de la nómina de la CRC ajustada a la normatividad vigente	Número de correcciones al trimestre	Meta 3 Límite inferior 0 Límite superior 4 Trimestral
Impacto de Inducción	Calificación promedio = Σ(i ∈ encuestas) calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5 Límite inferior 4 Límite superior 5 Semestral
Severidad de accidentalidad	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días	Parámetro de control para hacer seguimiento

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 37 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera			GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigei	ncia: 08/08/2022	



	cargados en el mes / número de trabajadores en el mes) X 100	
Incidencia de la enfermedad laboral	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el año / promedio de trabajadores en el año) X 100.000	Parámetro de control para hacer seguimiento
Proporción de accidentes de trabajo mortales	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) X 100	Parámetro de control para hacer seguimiento
Prevalencia de la enfermedad laboral	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el año / promedio de trabajadores en el año) X 100.000	Parámetro de control para hacer seguimiento
Ausentismo por causa médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes X número de trabajadores) X 100	Parámetro de control para hacer seguimiento

8. MEJORAMIENTO CONTINUO

8.1. Acciones de mejoramiento

Dentro del sistema de mejoramiento 2023 a 31 de diciembre se encuentran las siguientes acciones, sobre las cuales procede su respectivo cierre de plan de acción en cierre en 2024

Numero plan	Fecha reporte	Descripción	Fuente	Tipificación	Tipo acción	Ubicación
<u>325</u>	11/09/2023	Se implemento la mejora para el registro y control de acceso para los funcionarios de la CRC, para modificar el registro de horas a través del desarrollo de un aplicativo para el proceso de Gestión Humana.	Seguimiento al Proceso	Hallazgo	Acción de mejora	Pendiente de Evaluación

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 38 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



338	27/10/2023	Incumplimiento al numeral 7.5.1 Generalidades del Sistema de Gestión de la Calidad según la norma ISO 9001:2015 Teniendo en cuenta que: En el procedimiento general dentro de la actividad de Permanencia hay conectores a páginas, pero no todas están desarrolladas. Por ejemplo "administración SIGEP" no tiene actividades asociadas (no se pudo auditar). Incumplimiento al numeral 7.5.2 Creación y actualización. Actualización de la información documentada. Teniendo en cuenta que: El avance en la herramienta de gestión estratégica de la acción de mejora No. 325. "Aplicativo registro de la jornada laboral de los funcionarios" ya que hay actividades finalizadas con avance 0%.	Auditoria	Hallazgo	Acción correctiva	Abierto
<u>339</u>	27/10/2023	Incumplimiento a los numerales 1) y 2) literal e), del numeral 8.1. Planificación y Control Operacional de la norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001 v. 2015 que indica que: "e) la determinación, el mantenimiento y la conservación de la información documentada en la extensión necesaria para: 1) tener confianza en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado; 2) demostrar la conformidad de los productos y servicios con sus requisitos. La salida de esta planificación debe ser adecuada para las operaciones de la organización. Teniendo en cuenta que: • En el Cuadro general de planta donde se lleva el control de los empleados con su tipo de vinculación o si el cargo está en vacancia, insumo para planear las necesidades de planta de personal, al revisar el registro del funcionario Wilver Delgado, este se encontraba en estado provisional, siendo lo correcto que se encontraba en periodo prueba. • En el procedimiento de capacitación, numeral 2.3. Inducción, no se encuentra el formato de inducción en su hoja de vida del funcionario Fabián Trujillo. • En el procedimiento de evaluación del desempeño para los funcionarios en calidad de provisionalidad no se encontró en su hoja de vida la concertación de compromisos con el funcionario Duglas Lizcano por ingreso.	Auditoria	Hallazgo	Acción correctiva	Abierto

Plan Estratégico de Talento Humano 2024			Página 39 de 40
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24	Revisado por:	Revisión No. 1
Gestión Administrativa y Financiera		GAF	
Formato aprobado p	or: Relacionamiento con Agentes:	Fecha de vigencia: 08/08/2022	



Trimestralmente, se formulará en el marco de gestión y seguimiento del proceso de Talento Humano, por lo menos una acción de mejora o preventiva que contribuya con el mejoramiento del proceso.

8.2. Resultados del FURAG y recomendaciones de mejora

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la medición del FURAG 2022, de lo cual centramos la atención en las dimensiones de Talento Humano:

RESULTADOS POR DIMENSIONES					
DIMENSIÓN	CRC	SECTOR	VARIACIÓN		
D1 TALENTO HUMANO	77,9	72,3	5,6%		
D2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	94,8	88,5	6,3%		
D3 GESTION DE RESULTADOS CON VALORES	88,4	81,7	6,7%		
D4 EVALUACION DE RESULTADOS	92,2	88,3	3,9%		
D5 INFORMACION Y COMUNICACIÓN	87,0	79,9	7,1%		
D6 GESTION DE CONOCIMIENTO	93,9	74,6	19,3%		
D7 CONTROL INTERNO	88,2	85,4	2,8%		

Plan de acción

POLÍTICA TEMÁTICA		COORDINACION RESPONSABLE
Política 2. Integridad	 Incorporar en los procesos de selección, vinculación, contratación y evaluación de sus servidores y contratistas, elementos de integridad pública (Aplicación de PACO - Portal Anticorrupción de Colombia. Realizar jornadas de capacitación para divulgar información sobre conflictos de intereses y su respectivo trámite (identificación, canales, implicaciones, etc.) Implementar acciones para la identificación y gestión de conflictos de interés. Fortalecer la gestión de riesgos y controles asociados a la integridad pública de la entidad (Establecer, difundir e implementar un procedimiento para las denuncias). 	GAF CE AJYSC PE

Plan de acción detallado:

Actividad	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
*Socialización información general Conflicto de interés	Х	Х	Х	X
Piezas de comunicación sobre canales de denuncia de Conflictos de interés	Х	Х	Х	X
*Socialización de procedimiento de conflictos de interés		X	Х	
Recordatorios declaración de conflictos de interés	Х			X
Revisión de aplicación de PACO (portal anticorrupción)	Х	Х	Х	Х
Apropiación del Código de apropiación	Х	Χ	Х	Х

^{*}Incluido en el proceso de inducción

Plan Estratégico de Talento Humano 2024				Página 40 de 40			
Coordinación Ejecutiva	Actualizado: 15/01/24		Revisado por:	Revisión No. 1			
Gestión Administrativa y Financiera			GAF				
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022							