



## Plan Estratégico de Talento humano 2025

### **Coordinación Ejecutiva**

Coordinadora: Zoila Vargas

### **Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera**

Coordinadora: Diana Wilches

Líder: Martha Valenzuela

Enero de 2025

## CONTENIDO

1

<b>Plan Estratégico de Talento Humano 2025 .....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>1. CONTEXTO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Referentes estratégicos orientadores .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Objetivos estratégicos de la entidad .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Normatividad Asociada .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano .....</b>	<b>11</b>
<b>1.5. Rutas de Creación de Valor .....</b>	<b>11</b>
<b>2. INFORMACIÓN DE BASE .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Planta de personal .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Recursos requeridos .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3. Sistemas de información .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. Riesgos .....</b>	<b>15</b>
<b>2.5. Caracterización del talento humano .....</b>	<b>16</b>
<b>2.6. Manual de funciones y competencias .....</b>	<b>16</b>
<b>3. FASES .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.1. Análisis de Resultados gestión 2024 .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.2. Matriz GETH .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.3. Matriz de Integridad .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.4. Necesidades de Capacitación .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.5. Necesidades de Bienestar e incentivos .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1.6. Medición de Clima y Cultura Organizacional .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1.7. Diagnóstico del riesgo Psicosocial .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1.8. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID) .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1.9. Entrevistas de retiro .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.10. Resultados FURAG 2023 .....</b>	<b>20</b>

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 2 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

<b>3.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> .....	<b>20</b>
3.2.1. Alcance.....	20
3.2.2. Objetivos del plan estratégico .....	21
<b>3.3. EJECUCIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025</b> .....	<b>21</b>
<b>3.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL</b> .....	<b>25</b>
3.4.1. Política Sistema Integrado De Gestión .....	25
3.4.2. Herramientas de seguimiento.....	26
3.4.3. Indicadores .....	26
<b>4. TEMÁTICAS ADICIONALES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> .....	<b>28</b>
4.1. Acciones de inducción y reinducción.....	28
4.2. Evaluación de desempeño.....	28
4.3. Administración del SIGEP II .....	28
4.4. Desvinculación asistida .....	28
4.5. Transferencia de conocimiento .....	28
4.6. Teletrabajo .....	29
4.7. Nómina .....	29
4.8. Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas .....	29
<b>5. MEJORAMIENTO CONTINUO</b> .....	<b>30</b>
5.1. Acciones de mejoramiento.....	30
5.2. Resultados del FURAG y recomendaciones de mejora.....	31
5.3. Estrategias a implementar .....	32

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 3 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



# Plan Estratégico de Talento Humano 2025

## Introducción

La Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC), es una Unidad Administrativa Especial, del orden nacional, con independencia administrativa, técnica, patrimonial, presupuestal, y con personería jurídica, la cual forma parte del Sector administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; encargada de promover la competencia en los mercados, promover el pluralismo informativo, evitar el abuso de posición dominante, regular los mercados de las redes y los servicios de comunicaciones y garantizar la protección de los derechos de los usuarios; con el fin que la prestación de los servicios sea económicamente eficiente, y refleje altos niveles de calidad, de las redes y los servicios de comunicaciones, incluidos los servicios de televisión abierta radiodifundida y de radiodifusión sonora.

Para el 2025 la CRC establece su Plan Estratégico de Talento Humano atendiendo las líneas de trabajo a desarrollar durante el ciclo de vida de los servidores públicos en su proceso de vinculación con el Estado, entendiendo el ciclo de vida, como la planeación, ingreso, desarrollo y retiro, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como marco de referencia diseñado para que las entidades del sector público, 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.

Igualmente, se encuentra estructurado atendiendo a los ejes articuladores identificados como impulsores del talento Humano en la entidad, los cuales son el resultado de analizar de manera estructural el proceso de talento humano para identificar puntos de mejora, implementar soluciones innovadoras y fortalecer la gestión del capital humano, asegurando la eficiencia, la efectividad y la alineación con los objetivos estratégicos de la CRC.

De este modo, este Plan contempla la Política de Empleo Público y la Gestión del Talento Humano, además de alinearse a las metas del Plan Estratégico de la Entidad y al Plan Anticorrupción, así como los criterios de Mérito e igualdad, el fortalecimiento de competencias laborales y comportamentales de los servidores vinculados.

Por otro lado, en la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano CRC-2025, se presenta una fase diagnóstica, su planificación, ejecución, seguimiento y análisis de resultados, articulando en su contenido, el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Plan busca fortalecer el talento humano bajo principios de integridad y legalidad, dirigiendo sus esfuerzos en un trabajo continuo, enfocado al mejoramiento de los procesos, planes y programas de

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 4 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



gestión del Talento Humano, cada vez menos operativos, gestionando un ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad, que redunden en resultados de eficacia en la prestación de los servicios del sector público.

## 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.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 5 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

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 la CRC.

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 es permitirle a una 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		<b>Página 6 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

### Modelo de empleo público

Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Imagen Guía de Gestión Estratégica del TH -DAFP

Por su parte, en el 2024 la CRC realizó un ejercicio de fortalecimiento de su Talento Humano, identificando unos ejes articuladores de la estrategia de Talento Humano en la CRC, los cuales se desarrollan a través de estrategias e iniciativas que se engranan con los lineamientos dados por el DAFP sobre la materia.



Imagen Ejes articuladores del Plan Estratégico de TH de la CRC

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 7 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera Versión No. 4	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de revisión: 10/12/2024 Fecha de vigencia: 01/07/2024



## 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.

El Plan Estratégico de la CRC se encuentra establecido de la siguiente manera:

#### P1. Bienestar y derechos de usuarios y audiencias

- P1.01. 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.
- P1.02. Garantizar el pluralismo informativo en los contenidos audiovisuales y la formación de audiencias.
- P1.03. 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

- P2.01. Fortalecer el posicionamiento de la CRC como el regulador único y convergente de los servicios de telecomunicaciones, postal y de contenidos audiovisuales.
- P2.02. 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

- P3.01. 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.
- P3.02. Fomentar la competencia y la inversión en los mercados de comunicaciones para garantizar la asequibilidad a servicios de calidad.
- P3.03. Resolver controversias entre los agentes del sector de las comunicaciones de manera oportuna.

#### P4. Innovación y mejora regulatoria

- P4.01. Fortalecer un ciclo regulatorio flexible, transparente y participativo que promueva la innovación en el sector de comunicaciones.

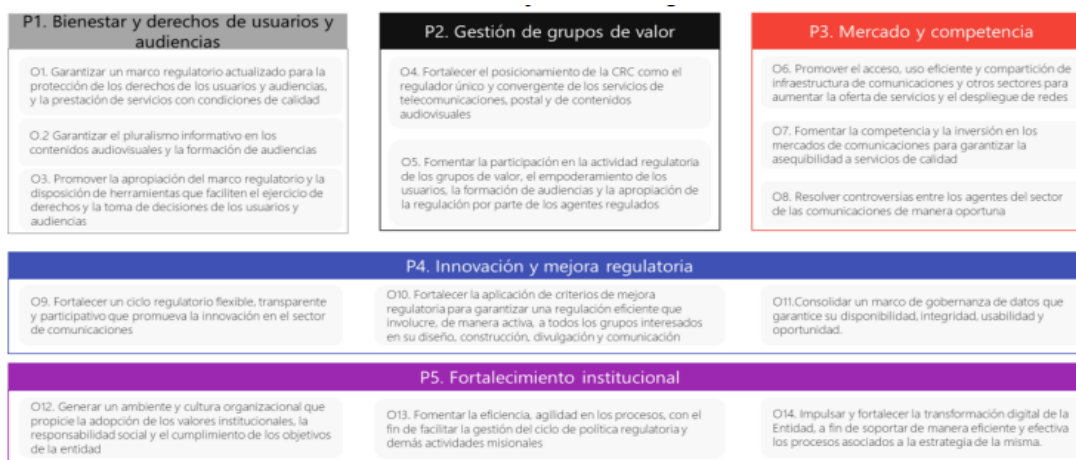
Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 8 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



- P4.02. 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.
- P4.03. Consolidar un marco de gobernanza de datos que garantice su disponibilidad, integridad, usabilidad y oportunidad.

### P5. Fortalecimiento institucional

- P5.01. 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.
- P5.02. Fomentar la eficiencia y agilidad en los procesos, con el fin de facilitar la gestión del ciclo de política regulatoria y demás actividades misionales.
- P5.03. 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.



Fuente: Elaboración propia.

### 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 TALENTO HUMANO	Gestión del Desempeño	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Capítulos 2 y 3
		Acuerdo 565 de 2016	
	Capacitación	Ley 909 de 2004	Artículo 15

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 9 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.9.1.1 y siguientes
		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
	<b>Bienestar</b>	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
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 20 al 25
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.4
		Corte Constitucional	Sentencia T-685
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Ley 1780 de 2016	
	<b>Administración de Talento Humano</b>	Concepto 216141 de 2016 DAFP	
		Decreto 1072 de 2015	
		Concepto 10171 de 2015 DAFP	
<b>Clima organizacional y cambio cultural</b>	Ley 489 de 1998	Artículo 17	
	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7	
<b>Gerencia Pública</b>	Ley 909 de 2004	Artículos 26 y 47	
	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	
	Ley 1010 de 2006		
	Ley 734 de 2002		
	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.4.7	
<b>PLANEACIÓN</b>	<b>Conocimiento normativo y del entorno</b>	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	<b>Plan Nacional de Desarrollo</b>	Ley 2294 de 2023	Artículo 76 Artículo 82
	<b>Planeación Estratégica</b>	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	<b>Manual de funciones y competencias</b>	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.2.2.1
Decreto 648 de 2017		Artículo 2.2.5.1.5	
<b>INGRESO</b>	<b>Provisión del empleo</b>	Ley 909 de 2004	Artículo 24
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3
		Decreto 648 de 2017	Capítulos 2 y 3
	<b>Gestión de la información</b>	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
<b>DESARROLLO</b>	<b>Conocimiento Institucional</b>	Decreto 1567 de 1998	Artículo 41
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
	<b>Gestión de la información</b>	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
<b>RETIRO</b>		Ley 909 de 2004	Artículo 41

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 10 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

	<b>Gestión de la información</b>	Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.1
<b>TELETRABAJO</b>	<b>Gestión del empleo</b>	Decreto 1072 de 2015 Ley 1221 de 2008 Ley 2191 de 2022	Art. 2.2.1.5.1 al 2.2.1.5.25

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, cohesiona 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 al proceso de 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.

### 1.5. 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.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 11 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



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

– **Ruta del Crecimiento:** 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:** 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 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:** 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.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 12 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

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.

## 2. INFORMACIÓN DE BASE

### 2.1. Planta de personal

La planta de personal de la CRC está conformada y aprobada según 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
<b>TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>150</b>

**Tabla Planta de personal de la CRC**

Esta planta cuenta 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

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 13 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

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

**Tabla. Planta de Personal por nivel**

## 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, así como con recursos económicos y físicos, que garanticen el análisis de información, formulación 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 en el 2025.

Recursos para la ejecución:

Para la materialización y ejecución de planes y programas de Talento Humano de la CRC, se cuenta con el equipo de trabajo interno necesario para la ejecución de las actividades, así como con el apoyo de

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 14 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



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 empresas públicas y privadas con las que se establezca algún vínculo administrativo o contractual en la vigencia 2025.

### 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:

- Soporte Lógico SAS – HUMANO (nómina)
- 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
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP
- Plataformas en línea: ARL, EPS, FNA
- ARUS – Liquidador de seguridad Social

### 2.4. Riesgos

A continuación, se describen los riesgos identificados para el proceso de Gestión de Talento Humano los cuales, según su naturaleza, son de gestión, fiscal o de corrupción:

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

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 15 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

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 y 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 ante la posibilidad de recibir o solicitar dádiva o beneficio por direccionamiento en la validación de requisitos de vinculación de funcionarios.	Corrupción

## 2.5. Caracterización del talento humano

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.

Así mismo, se 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 2024, se cuenta con las resoluciones internas 352 de 2020, 372 y 697 de 2023 y 068 de 2024, las cuales contienen los requisitos de los cargos que hacen parte de la planta de personal actual aprobada de 150 empleos.

## 3. FASES

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 16 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



### 3.1. DIAGNÓSTICO

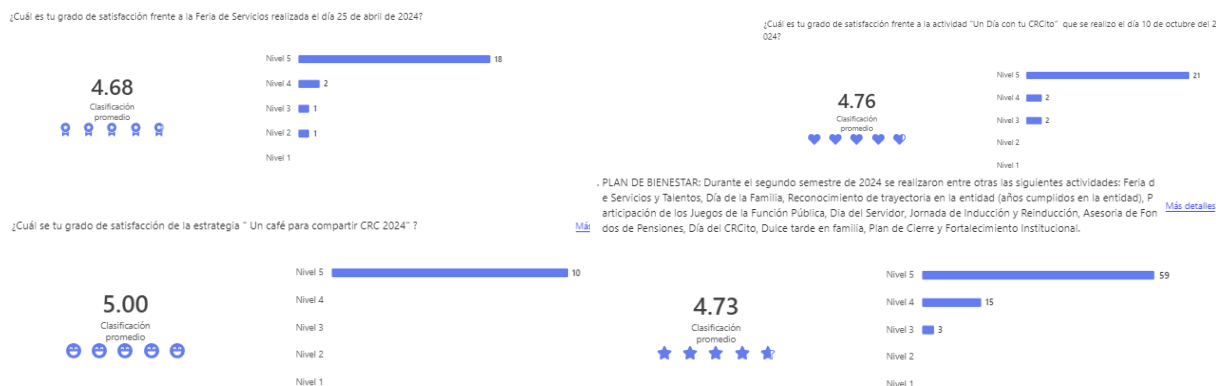
Para el desarrollo de la fase diagnóstica de la formulación de los planes de que trata el Decreto 612 de 2018, a saber: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo; se parte del análisis de resultados de la gestión 2024 la cual se presenta con mayor detalle en el documento de formulación de cada uno de los planes antes mencionados:

#### 3.1.1. Análisis de Resultados gestión 2024

El proceso de Gestión del Talento Humano en la vigencia 2024 realizó un análisis sistémico con el propósito de generar estrategias de mejora para dar la adecuada relevancia al desarrollo de los diferentes planes de Talento humano, a través de la permanente socialización de las actividades contenidas en el plan de bienestar, incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo y en medición del clima y cultura organizacional.

Vale la pena indicar que, durante el primer trimestre del año, dada la priorización de mejora en los resultados obtenidos en la medición de clima y cultura organizacional de 2023, se desarrolló un diagnóstico y matriz DOFA del proceso de Talento Humano lo que permitió la formulación de una propuesta de acción enfocada en la gestión del cambio fortaleciendo el sentido de pertenencia de los servidores, la innovación y el posicionamiento del proceso de Gestión del Talento Humano.

En este sentido, se destacan acciones como la creación y socialización de un logo que identificara a Talento Humano, así como encuestas de percepción respecto de las actividades realizadas en 2024, de las cuales se presenta una muestra que evidencia el grado de satisfacción favorable manifestado por los servidores:



Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 17 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



### 3.1.2. Matriz GETH

**Matriz Estratégica de Talento Humano:** Corresponde a una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

A través de esta herramienta se identifica el estado de las rutas de creación de valor, para poder establecer los planes de acción para el fortalecimiento de las mismas al interior de la CRC, así como la priorización de sus actividades.

### 3.1.3. 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 2024, se identifica el siguiente resultado:

	
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
	94,8

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.

### 3.1.4. Necesidades de Capacitación

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 18 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



Para la identificación de las necesidades de capacitación para la vigencia, se recurre a varias fuentes de información, siendo las más relevantes, las siguientes:

**Evaluación del desempeño:** Dentro del proceso de la realización de Evaluación del desempeño se rescata la información que se identifique en el marco de la formulación de planes de mejoramiento, la cual es importante demarcarlas como oportunidades de fortalecimiento de competencias, siendo pertinente su gestión como necesidad de capacitación.

**Encuestas de Capacitación:** Desde el proceso de Gestión de Talento Humano, se adelantan encuestas internas a Coordinadores de grupo internos de trabajo, así como a los demás servidores, mediante las cuales se pretende la identificación de temas a complementar o fortalecer en cada vigencia.

### 3.1.5. Necesidades de Bienestar e incentivos

**Ficha diagnóstica de bienestar laboral:** Corresponde a la aplicación de una encuesta, mediante la cual se recogió información de los diferentes aspectos de calidad de vida laboral, psicosocial, familiar y mental.

### 3.1.6. Medición de Clima y Cultura Organizacional

**Medición de Clima y Cultura Organizacional:** De acuerdo con el Artículo 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.

### 3.1.7. Diagnóstico del riesgo Psicosocial

**Riesgo Psicosocial:** 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*".

### 3.1.8. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID)

En dicho instrumento se reflejan los resultados percepción a nivel nacional respecto al ambiente y desempeño institucional dirigida a servidores públicos. Indaga sobre 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.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 19 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



### 3.1.9. Entrevistas de retiro

**Retiro:** En esta fase se pretende identificar las características del retiro de los servidores mediante la aplicación de una entrevista en la que se precisan las causas de su retiro. 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.

### 3.1.10. Resultados FURAG 2023

De acuerdo con los últimos resultados de desempeño institucional de la vigencia 2023, presentados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la CRC atenderá a las recomendaciones generadas frente a las Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad, con el propósito de continuar trabajando para propender por el mejoramiento continuo, en acciones como la socialización y apropiación permanentes del código de integridad.



## 3.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 3.2.1. Alcance

Para el 2025, la CRC plantea la gestión estratégica del talento humano como el instrumento que posibilita a la entidad entender y moldear su gestión hacia el empoderamiento y crecimiento del funcionario ideal de la CRC, a través de la organización y racionalización del quehacer en materia de talento humano en la entidad.

Es así como el Plan Estratégico de TH de la CRC, articula componentes de gestión del proceso de Talento Humano y además brinda coherencia con las funciones, planes y programas y proyectos organizacionales.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 20 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

De acuerdo con esto, 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 sentido de pertenencia, que a su vez redunde en el fortalecimiento de la prestación de servicios a los grupos de valor.

### 3.2.2. Objetivos del plan estratégico

Desde la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, en su proceso de Gestión del Talento Humano, se plantea un Plan Estratégico orientado a:

- 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.
- Gestionar y fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad.
- 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.
- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano, en línea con el Decreto 612 de 2018.

### 3.3. EJECUCIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Dentro del plan estratégico de talento humano de la CRC para 2025, 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 va ejecutando, se encuentra alineado con los resultados esperados, lo cual permitirá un entendimiento sistémico para realizar el seguimiento y el control de medición del impacto que se espera, razón por la que se plantea el siguiente tablero de control:

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 21 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

LÍNEAS DEL PLAN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA			
						INDICADORES			
						META	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	
INGRESO	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	
	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	
PERMANENCIA	Capacitación	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la	PIC: Formulación, publicación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL	
				Ejecución	Todos los Grupos Internos de trabajo	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	TRIMESTRAL	
	Reinducción	Inducción y reinducción	Facilitar y fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional	Ejecución y evaluación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Ejecución de la jornada de inducción y reinducción	1	ANUAL	
						Evaluación de Impacto de la inducción (aplicación de encuesta a nuevos funcionarios)	4		
	Incentivos	Plan de bienestar e incentivos	Mejorar la Calidad de Vida de los servidores	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
				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 del clima organizacional	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones	Medición Clima y Cultura. Plan de fortalecimiento. Medición	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Medición de Cultura Organizacional	>= a la medición anterior	BIANUAL	
Medición de Clima	>= a la medición anterior								
Clima laboral	Cumplimiento del plan de fortalecimiento (Planes y programas de bienestar)					90%	SEMEST.		

LÍNEAS DEL PLAN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA		
						INDICADORES		
						META	Periodo.	
			Laborales, Políticas Sociales e incentivos)					
LÍNEA 1	Seguridad y salud en el trabajo	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los 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	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL
					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 DAPP 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	<=2%	TRIMES.
	Evaluación del desempeño	Evaluación de desempeño	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de los servidores	Ejecución y evaluación	Todos los Grupos Internos de trabajo	Cumplimiento de actividades de gestión de Evaluación del desempeño	>=92%	ANUAL
LÍNEA 2	Desvinculación asistida	Desvinculación asistida	Adelantar un programa de desvinculación laboral asistida, dirigido a los servidores en situación de prepensionados y a los servidores que, por concurso de méritos de la CNSC, puedan llegar a terminar su relación laboral en la entidad.	Programa de desvinculación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Ejecución prepensionados	2	ANUAL
						Desvinculación provisionales por concurso		
						Evaluación de impacto talleres prepensionados	4	

LÍNEAS DEL PLAN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA		
						INDICADORES		
						META	Periodo.	
	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
PREVISION	Plan anual de vacantes	Plan anual de vacantes	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los	Elaboración y Publicación del plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Elaboración y Publicación del plan	Publicación del plan formulado	ANUAL
			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
	Previsión de Recursos Humanos	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los	Elaboración y Publicación del plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Elaboración y Publicación del plan	Publicación del plan formulado	ANUAL
			servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores					
	Pasantes	Programa de pasantes	Vinculación de pasantes para apoyo a actividades de la CRC (puede ser a través de ESTADO JOVEN)	Postulación / medición de impacto	Todos los Grupos Internos de trabajo	Medir el impacto de la vinculación de pasantes en la entidad	4	SEMEST.
INTEGRIDAD	Apropiación del código de integridad	Campañas de apropiación del código	Impulsar la política de integridad y generar acciones que enaltezcan al servidor de acuerdo con el código de integridad	campañas de divulgación y apropiación del código	Todos los Grupos Internos de trabajo	Seguimiento a la matriz de Integridad del DAFP	N/A	SEMEST.
						Cumplimiento de actividades programadas	90%	TRIMES.

P1. Bienestar y derechos de usuarios y audiencias

P2. Gestión de Grupos de Valor

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 24 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

P3. Mercado y Competencia

P4. Innovación y mejora regulatoria

P5. Fortalecimiento institucional

### 3.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

#### 3.4.1. 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 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 a 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.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 25 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

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

1. Mejorar continuamente el Sistema Integral de Gestión.
2. Controlar el avance de los proyectos de la Agenda Regulatoria 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 de los grupos de Valor.
6. Administrar eficientemente los riesgos de gestión y de corrupción en la Entidad.
7. Garantizar la gestión eficiente de recursos.
8. Implementar Herramientas tecnológicas que garanticen la integridad, confidencialidad y disponibilidad 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 que presta la CRC.
13. Garantizar la sostenibilidad ambiental en las actividades desarrolladas por la CRC.
14. Cumplir las normas legales vigentes.

### 3.4.2. Herramientas de seguimiento

Esta fase corresponde a la disponibilidad de la información de forma actualizada y organizada, a través de la herramienta dispuesta por la Coordinación de Planeación y Gestión para tal efecto, con el fin de analizar los resultados obtenidos en cada periodo, contribuyendo así con una gestión del talento humano más completa y de impacto en la 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
- 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 riesgos del proceso e identificación de mejoras a los mismos
- Reunión trimestral de análisis estratégico del proceso
- Realización de encuestas de caracterización
- Realización de encuestas de impacto

### 3.4.3. Indicadores

El proceso de Gestión del Talento Humano de la CRC para 2025 cuenta con los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula	Meta
-----------	---------	------

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 26 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024

Medición de Clima y Cultura Organizacional	Puntaje resultante de la encuesta Clima Organizacional	>= de la medición de la vigencia anterior.
		Anual
Grado de satisfacción de los usuarios respecto de las actividades de bienestar y fortalecimiento	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,4 Límite inferior 4 Límite superior 5
		Semestral
Cumplimiento al Plan de actividades de gestión de Evaluación de Desempeño	(# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100	Meta 92% Límite inferior 88% Límite superior 100%
		Anual
Impacto de la capacitación que genera costo a la Entidad	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,2 Límite inferior 3,8 Límite superior 5
		Semestral
Cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos	(# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100	Meta 92% Límite inferior 88% Límite superior 100%
		Trimestral
Cumplimiento al Plan de Capacitación (incluido Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)	(# capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas) * 100	Meta 92% Límite inferior 88% Límite superior 100%
		Trimestral
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
Correcciones efectuadas en la liquidación de la nómina	Número de correcciones al trimestre	Meta 2 Límite inferior 0 Límite superior 5
		Trimestral
Impacto de Inducción	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5 Límite inferior 4 Límite superior 5
		Semestral
Impacto de la implementación del código de integridad al interior de la Entidad	Calificación promedio = $\sum(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5
		Límite inferior 4 Límite superior 5
		Semestral



## 4. TEMÁTICAS ADICIONALES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### 4.1. Acciones de inducción y reinducción

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, y se presentarán los cambios organizacionales que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

### 4.2. Evaluación de desempeño

Corresponde a un proceso que contribuye al mejoramiento del talento humano, siendo insumo para la formulación de planes y por medio de este se valora y califica el desempeño laboral de los servidores.

Adicionalmente en 2025 la CRC dará continuidad al proceso de formalización del Sistema Propio de Evaluación de Desempeño laboral para los funcionarios de Carrera Administrativa, buscando obtener la aprobación del mismo por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### 4.3. Administración del 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 la presentación de 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.

### 4.4. Desvinculación asistida

Al respecto la CRC continuará 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, cuando aplique, así como reconociendo y agradeciendo a las personas que se han desempeñado de manera provisional, y que, en razón a los concursos de méritos adelantados por la CNSC, procede su retiro.

### 4.5. Transferencia de 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 el formato de

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 28 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



conocimiento clave a funcionarios en retiro, con el propósito de capturar y transferir el conocimiento del servidor que se desvincula de la entidad.

#### 4.6. Teletrabajo

Durante 2025 se adelantarán las acciones necesarias para fortalecer el desarrollo del Teletrabajo en la entidad, a través de la gestión del Comité de Teletrabajo, con el apoyo permanente de Copasst, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

#### 4.7. Nómina

Corresponde al cumplimiento de los lineamientos para el pago de nómina, seguridad social y parafiscales, estableciendo que los pagos de nómina se realizarán los días 20 de cada mes, y en caso que este día sea fin de semana o festivo, se realizará el pago el día hábil anterior.

Se efectuarán los ajustes inherentes a los cambios normativos que se produzcan o de acuerdo con las necesidades de la CRC.

#### 4.8. Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas

Dentro del marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, en atención a la Circular Conjunta No. 100-004-2024 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, sobre los lineamientos para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral de las entidades públicas, se incorpora en este plan el procedimiento, actores para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, con perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades, mediante los siguientes mecanismos:

- Resolución 052 de 2014 "*Por la cual se dictan disposiciones sobre el Comité de Convivencia de la CRC y se deroga la Resolución Interna 045 de 2006*", mediante la cual se establece el Procedimiento interno conciliatorio, como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral, y frente al cual se cuenta con el correo [comitedeconvivencia@rccom.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@rccom.gov.co), para reporte de presuntos casos de acoso.
- Resolución 305 de 2024 "*Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Labor de la Comisión de Regulación de Comunicaciones para el periodo 2024-2026*"
- Protocolo para la prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres, basadas en cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la CRC; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la CRC, en el que se cuenta con el correo electrónico [disciplinario@rccom.gov.co](mailto:disciplinario@rccom.gov.co), como ruta de atención para los

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 29 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



casos en los que se identifique alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual.

## 5. MEJORAMIENTO CONTINUO

### 5.1. Acciones de mejoramiento

Dentro de la herramienta dispuesta para la gestión de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de la CRC, a 31 de diciembre de 2024 el proceso de Gestión del Talento Humano tiene en ejecución las siguientes acciones de mejora, cuyo cierre está programado para el 2025:

Numero plan	Fecha reporte	Descripción	Fuente	Tipificación	Tipo acción	Estado
<a href="#">394</a>	24/06/2024	Diseñar acciones de mejora, teniendo en cuenta encuestas de percepción internas y externas sobre la implementación del código de integridad.	Actividad Continua	Hallazgo	Acción de mejora	Abierto
<a href="#">430</a>	8/11/2024	Se evidencia fallas en la documentación del procedimiento de Gestión del Talento Humano por cuanto no incluye actividades fundamentales como la estructuración y aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano, el plan anual de vacantes y el plan de SST y no existe total coherencia entre las salidas identificadas en la caracterización del proceso y las salidas del procedimiento; con lo cual no es posible contar con documentos que sirvan de guía para cualquier colaborador de la entidad (nuevo o antiguo), de las gestiones que se deben realizar en el marco de la Gestión del Talento Humano y que orienten de forma efectiva frente al cumplimiento de plazos y productos. Lo anterior incumpliendo el numeral 7.5.2 de la norma ISO 9001:2015 relacionada con la creación y actualización de la información documentada, para garantizar su conveniencia y adecuación.	Auditoría	Hallazgo	Acción Correctiva	Abierto
<a href="#">431</a>	8/11/2024	No se realiza un adecuado análisis y evaluación de datos que surgen de seguimientos y mediciones en pro de la mejora continua del proceso, teniendo en cuenta que: 1. En el Informe de retiros de la vigencia 2023 — que consolida las respuestas dadas por los diferentes funcionarios al momento de abandonar la entidad— no incluye análisis de los factores relevantes y conclusiones que permitan identificar mejoras para el proceso a partir de una fuente de información tan importante como son las entrevistas de las personas que por diferentes motivos renuncian. 2. No es clara la relación específica de las actividades (estrategias) formuladas para el mejoramiento de los aspectos que presentan debilidad en la medición de clima organizacional, ya que el Programa de Bienestar Social e Incentivos se encuentra estructurado de forma general para las diferentes debilidades identificadas en cuanto al talento humano de la entidad. Lo anterior incumpliendo el numeral 9.1.3 y 10.1 de la Norma ISO 9001:2015, mediante los cuales se establece que la organización debe analizar y evaluar los datos y la información apropiados que surgen por el seguimiento y la medición, así como determinar las oportunidades de mejora para cumplir los requisitos del cliente y	Auditoría	Hallazgo	Acción Correctiva	Abierto

	umentar la satisfacción del cliente, corrigiendo, previniendo o reduciendo los efectos no deseados.				
--	---	--	--	--	--

## 5.2. Resultados del FURAG y recomendaciones de mejora

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la medición del FURAG 2023, de lo cual centramos la atención en las dimensiones de Talento Humano:

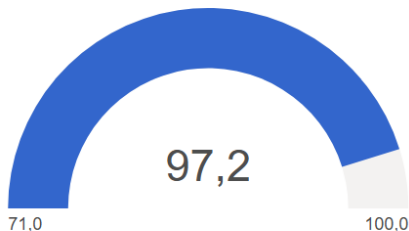
**Plan de acción:** A continuación, se relaciona el plan sugerido por el Departamento Administrativo la Función Pública:

### POL01: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

*Política consultada*

#### RECOMENDACIONES

Conformar el comité de convivencia laboral en la entidad.  
Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.  
Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde a la Ley 581 de 2000 para la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios (ley de cuotas).

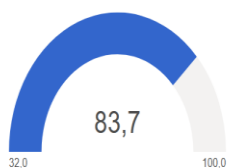


### POL02: INTEGRIDAD

*Política consultada*

#### RECOMENDACIONES

Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Crear, actualizar y difundir los canales internos y externos adecuados para la declaración de conflictos de intereses e impedimentos y recusaciones por parte de servidores públicos y contratistas de la entidad, así como de la ciudadanía.  
Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Establecer los medios y mecanismos para la declaración y gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.  
Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses.  
Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.

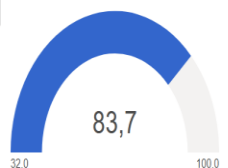


### POL02: INTEGRIDAD

*Política consultada*

#### RECOMENDACIONES

Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.  
Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Revisar las denuncias sobre hechos de corrupción asociados a conflictos de intereses recibidas a través del canal de PQRSO y de los canales internos dispuestos por la entidad con el fin de redireccionarlas según el procedimiento adoptado.  
Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.  
Analizar la información recibida a través de Informes internos (Informes del comité de convivencia laboral, Informes de la comisión de personal, Informes de la oficina de control

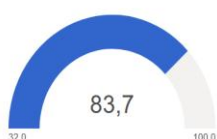


### POL02: INTEGRIDAD

*Política consultada*

#### RECOMENDACIONES

Analizar la información recibida a través de las encuestas de clima laboral de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.  
Analizar la información recibida a través de las encuestas de percepción de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.  
Analizar la información recibida a través de los informes de auditoría de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.  
Analizar la información recibida a través de quejas o denuncias de los grupos de valor de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.  
Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados.  
Generar indicadores que permitan hacer seguimiento y evaluación a la implementación a la estrategia de integridad pública.

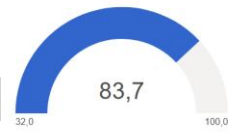


### POL02: INTEGRIDAD

*Política consultada*

#### RECOMENDACIONES

Gestionar de acuerdo con el procedimiento interno las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores públicos o contratistas de la entidad.  
Identificar las posibles situaciones que afectan la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor.  
Incorporar buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector público y privado en temas de integridad.  
Remite a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos del comité de convivencia laboral en donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.  
Tipificar los conflictos de intereses identificados por la entidad, bajo el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico).  
Utilizar la información categorizada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, para evaluar el estado de la política de integridad.



Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 31 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamiento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024



Según las recomendaciones presentadas, respecto a la Política de Talento Humano, se procederá en 2025 con la revisión de la viabilidad en la materialización del plan de acción propuesto en atención a los resultados de la aplicación de la encuesta de medición de clima y cultura organizacional realizada en 2024. En cuanto a la Política de Integridad, se realizará campaña de socialización y apropiación sobre conflictos de interés.

### 5.3. Estrategias a implementar

- Transformar y mejorar los procesos de diagnóstico y reconocimiento de las percepciones de los funcionarios dentro de la Entidad, mediante la implementación de canales de comunicación más directos y accesibles, que permitan a los funcionarios expresar sus opiniones y preocupaciones de manera efectiva.
- Fortalecer la articulación entre el equipo de Directivo, Coordinadores y el equipo de Talento Humano en el desarrollo de las actividades comprendidas en el Plan estratégico de Talento Humano, así como en los demás planes y estrategias liderados por el proceso de Gestión del Talento Humano.
- Trabajar en la alineación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos y agenda regulatoria.

Plan Estratégico de Talento Humano		<b>Página 32 de 32</b>
Elaborado por: Coordinación Ejecutiva Gestión Administrativa y Financiera	Revisado por: Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Jefe de Personal	Fecha de revisión: 10/12/2024
Versión No. 4	Aprobado por: Relacionamento con Agentes	Fecha de vigencia: 01/07/2024