

Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Coordinación Ejecutiva

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora:
Zoila Vargas Mesa
Diana Wilches Torres
Líder: Martha Valenzuela

Enero 2022

CONTENIDO

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	3
Introducción	3
2. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	7
3. Fases del ciclo de la gestión estratégica del talento humano.....	9
3.1. FASE I – Diagnostico	9
3.2. FASE II – Planeación Estratégica	18
3.3. FASE III – Ejecución	19
3.4. FASE IV – Seguimiento y Control	19
3.5. FASE V – Análisis de resultados	19
4. Plan Estratégico de Talento Humano CRC	20

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 2 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Introducción

La Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC, formula su Plan Estratégico de Talento Humano para 2022 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.

Para la CRC, el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano se constituye en un eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales, dado que trabaja de manera permanente en el fortalecimiento de los procesos que generen un talento humano competente y comprometido con la organización. No obstante, pese a los desafíos presentados en los dos últimos años, las condiciones distintas y retadoras que ha planteado el aislamiento, la virtualidad e incluso el ingreso de nuevos integrantes durante un periodo atípico, han hecho que en materia de empleo público y de gestión del talento humano, se haya tenido que reformular, generar nuevas estrategias y en algunos casos cambiar totalmente la manera de realizar algunas tareas. Es por esto que se hace evidente que la gestión del empleo público tenga que avanzar en la formulación de sus políticas y estrategias apalancando y posicionando de esta manera la Gestión del Talento Humano como un componente estratégico para la organización.

En este sentido la importancia de enaltecer al servidor público y su labor, reconociendo que el fortalecimiento de todos los factores constructivos que hacen parte del ciclo de vida del servidor público (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro), se ven en términos de la eficacia en la prestación de los servicios del sector público.

El formulación de este plan permite encaminar a la CRC hacia la maduración en la gestión del talento humano en un sentido sistémico y cada vez menos operativo, que le permita identificar acciones para enfocar los esfuerzos hacia la mejora de sus servidores.

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 3 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

1. ETAPA 1. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

1.1. **Marco Legal:** 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
		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
	Bienestar	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
	Administración de Talento Humano	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Ley 1780 de 2016	
		Concepto 216141 de 2016 DAFP	
	Clima organizacional y cambio cultural	Decreto 1072 de 2015	
		Concepto 10171 de 2015 DAFP	
	Gerencia Pública	Ley 489 de 1998	Artículo 17
		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 siguientes	
Ley 1010 de 2006			
Ley 734 de 2002			
Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.4.7		
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Ley 909 de 2004	Artículo 15

	Planeación Estratégica	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Manual de funciones y competencias	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
INGRESO	Provisión del empleo	Ley 909 de 2004	Artículo 24
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3
		Decreto 648 de 2017	Capítulos 2 y 3
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
Ley 1712 de 2014			
DESARROLLO	Conocimiento Institucional	Decreto 1567 de 1998	Artículo 41
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
RETIRO	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 41
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.1

1.2. **Empleo Público:** 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.

1.3. Ciclo De La Gestión Estratégica Del Talento Humano: Para poder incorporar una gestión que permita 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 de la entidad y vincule la planeación estratégica en los diseños de planeación de sus programas y estrategias.

Igualmente, es menester conocer y considerar la normatividad aplicable al proceso de talento humano estar atentos a los lineamientos institucionales macro relacionados con la CRC emitidos por las entidades líderes en la materia, así como conocer los respectivos actos de aprobación de su planta de personal y sus modificaciones.

Por otro lado, el equipo de Talento Humano debe gestionar 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, articulado con la nómina o de manera independiente, diferenciando, entre otros: Tipos de vinculación, antigüedad, nivel, código, grado, estudios, vacancias definitivas, para 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 reintegración, 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.

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

1.4.1. 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.

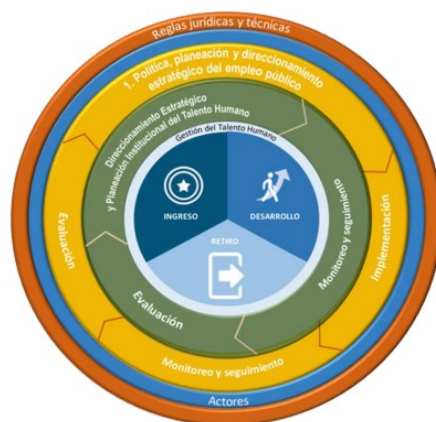
Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 6 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

1.4.2. 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.

1.4.3. Desarrollo: Durante la estancia del servidor 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.

1.4.4. 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.

Modelo de empleo público



Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Imagen Guía de Gestión Estratégica del TH -DAFP

2. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

2.1. Planta de Personal: La planta de personal de la CRC, está conformada y aprobada según como se indica a continuación:

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 7 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de 2020 y Resolución 6026 de 2020
	Denominación y Nivel
NIVEL DIRECTIVO	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	39
NIVEL PROFESIONAL	55
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	117

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	9
Profesional Especializado	2028	19	6
Profesional Especializado	2028	18	2
Profesional Especializado	2028	17	3
Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional Universitario	2044	11	9
Profesional Universitario	2044	8	2
Profesional Universitario	2044	6	1
Profesional Universitario	2044	5	1
Profesional Universitario	2044	2	4
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	5
Asesor	1020	12	2
Asesor	1020	9	6
Asesor	1020	7	2
Total			117

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.

Es importante señalar que, en 2022 con ocasión a la Ley de Garantías, en los casos en los que se generen vacantes en la planta de personal, las mismas solo podrán ser provistas una vez se haya elegido al Presidente de la República.

3. Fases del ciclo de la gestión estratégica del talento humano

3.1. FASE I – Diagnostico

Para la fase diagnóstica se tienen los siguientes insumos:

3.1.1. **Matriz GETH:** Mediante el diligenciamiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH sugerida por el DAFP procedió a realizar un autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó el siguiente puntaje a diciembre de 2021:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES	92,7

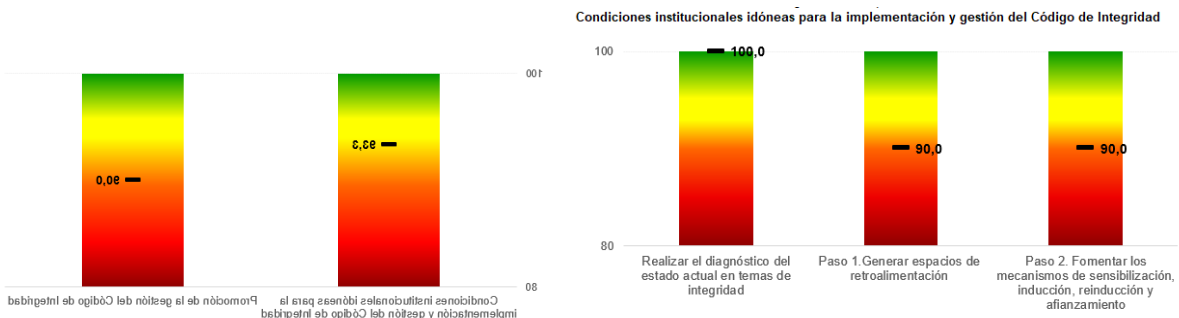
De este resultado se identifican las rutas a intervenir, entendiendo que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta metodológica que permita priorizar las acciones previstas, dando así los caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

MAPA DE RUTAS		Rutas de Creación de Valor												
		Ruta de la Felicidad			Ruta del Crecimiento				Ruta del Servicio		Ruta de la Calidad		Ruta del Asesorio de Datos	
Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Entorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación corporativa	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que hacen la diferencia	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera lealtad y bienestar	Hacer siempre lo mejor	Cultura de la calidad y la integridad	Entendiendo y mejorando el uso de los datos
36 Establecer mecanismo de evaluación periódica del desempeño en tema de servicio al ciudadano al directivo.	Mecanismo establecido									X	X	X	X	
370 Implementar el sistema de gestión de la información.	Incluido						X	X	X					
49 Realizar la selección de los representantes de los empleados ante la comisión de paritarios y canalizar la comisión.												X	X	
60 Desarrollar proceso de reclutamiento que garantice una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el cargo a las empresas asociadas (a directivos).	Estrategia implementada para garantizar amplia concurrencia de candidatos idóneos para el cargo a las empresas asociadas (a directivos).				X	X	X							
61 Implementar mecanismo o instrumento para abordar y mejorar el desempeño de gerentes (a directivos) inferior a la categoría.	Implementado para mejorar el desempeño de gerentes (a directivos) inferior a la categoría.				X		X					X		
62 Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desarrollen carrera asociada (a directivos).	Porcentaje de servidores de carrera en carrera asociada en empresas.				X	X								

3.1.2. **Matriz de Integridad:** Mediante el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de la política de Integridad sugerida por el DAFP, se puede establecer lo siguiente:

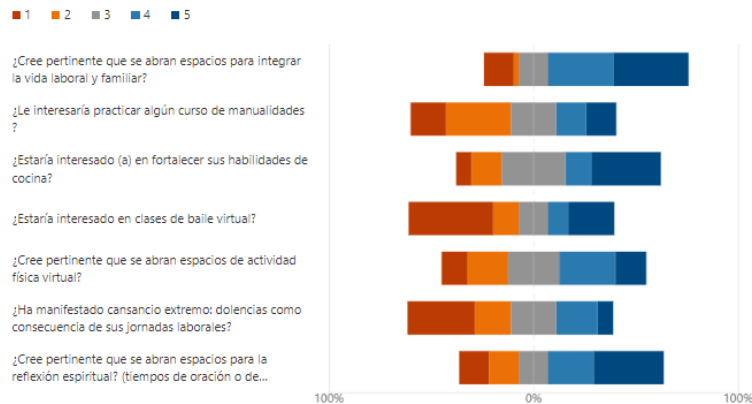


AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC	91,9



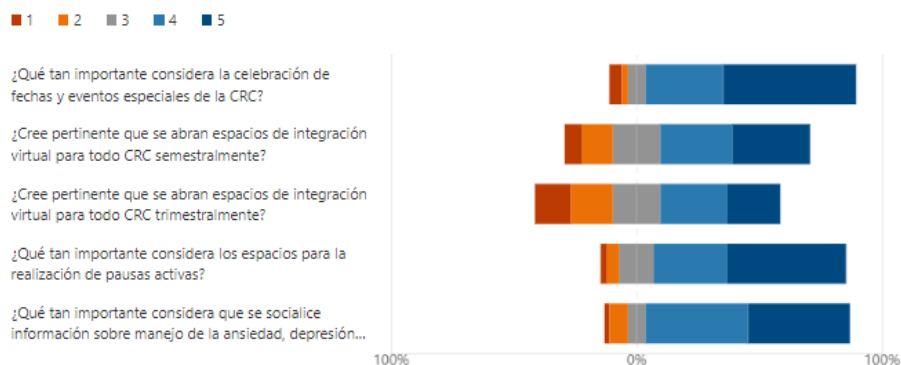
3.1.3. **La ficha diagnóstica de bienestar laboral:** Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica, en la que se valoraron los siguientes aspectos, de lo cual se muestra el siguiente comportamiento:

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



De esto podemos precisar la necesidad de orientar los planes y programas con mayor impacto en actividades que involucren al servidor y sus familias, así como en formular un programa que permita fortalecer sus habilidades de cocina, así mismo vemos la importancia de abrir espacios para la reflexión espiritual.

3.1.4. BIENESTAR Y SALUD MENTAL (Salud mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia)



En este eje, vemos mayor interés en la importancia en celebrar las fechas y eventos especiales, en la disposición de espacios para realizar pausas activas, en los espacios para socializar información sobre manejo de temas como la ansiedad y la depresión.

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



De esta información se identificó la satisfacción de los colaboradores con el horario y frente a la consideración de los jefes inmediatos ante posibles eventualidades, lo que insta a continuar fortaleciendo estas medidas y comportamientos.

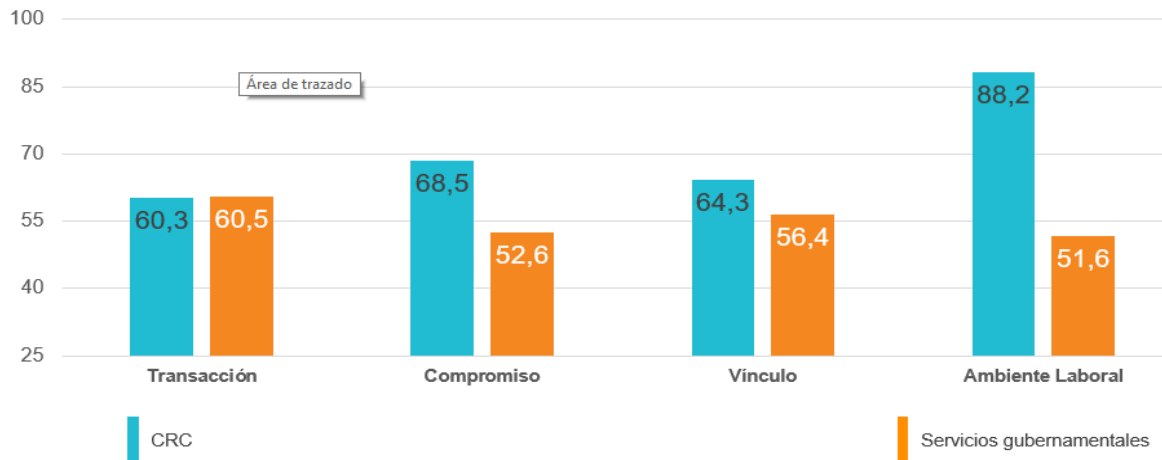
3.1.5. Medición de Clima y Cultura Organizacional: De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades del estado deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En este sentido la CRC, para diciembre de 2021 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2020.

En dicha medición aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el año 2021, se identificó que la CRC después de vivir un año tan atípico como el 2020, que se continúa con incertidumbre y expectativa frente a la situación de pandemia, se ha esforzado por permanecer en su trabajo por tener un ambiente laboral apropiado para sus colaboradores.

A continuación se ilustra el comportamiento y resultados obtenidos:

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 12 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

INDICES FRENTE AL SECTOR 2021



RESULTADOS VALORACIÓN 2021

Valoración	Actual
Excelente	12
Muy alta	3
Alta	5
Media (+)	2
Media (-)	2
Baja	0
Muy baja	1
Crítica	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	88.2
Brecha frente a la Excelencia	4.8
Valoración del Ambiente Laboral	Muy sobresaliente

Frente a estos resultados, Great Place To Work confirmó su reconocimiento a la CRC, por lograr un estadio Muy sobresaliente, señalando que la CRC ha adoptado políticas de Ambiente Laboral que

generan confianza y compromiso organizacional y esto redunda en un logro que contribuye a hacer de Colombia un mejor país.



El plan de trabajo recomendado por Great Place to Work frente a los resultados obtenidos en la medición 2021, está orientado a continuar fortaleciendo los planes y programas adoptados, compartir estos resultados, apropiarlos y fortalecer la participación de los colaboradores en la evaluación, así como trabajar en los vínculos de líderes con sus equipos de trabajo, el componente afectivo y orgullo por la organización.

3.1.6. **Encuesta sobre desafíos del COVID-19 en el empleo público:** Dadas las condiciones atípicas en el ámbito laboral al nivel mundial, el Departamento Administrativo de la Función Pública, junto con el DANE, trabajaron entre 2020 y 2021 en esta encuesta, la cual se toma como referencia para la formulación del presente plan.

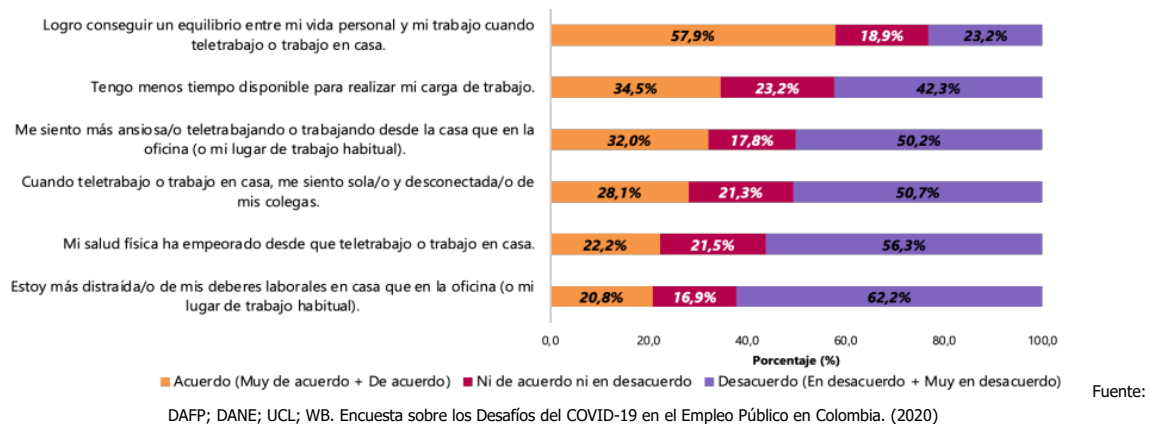


Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 14 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Bienestar

Hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Total servidores/as y contratistas



3.1.7. **Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación:** Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2022, se detectaron como resultado de las evaluaciones 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:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
Liderazgo	Principios de regulación de telecomunicaciones
Manejo del tiempo	Régimen Protección a Usuarios
Planeación	Análisis y gestión de información del sector
Trabajo en equipo	Sector postal y comercio electrónico
Manejo de Emociones	Vigilancia y Control de contenidos Audiovisuales
Delegación	Temáticas en radiodifusión
Como Exponer o Realizar Presentaciones	Pluralismo informativo
Compartir Conocimientos	Compartición de infraestructura
Gestión de Reuniones	Gestión del ciclo de política regulatoria
Marcación Única Nacional	Habilidades de Negociación
Gestión de Proyectos	Inteligencia Emocional
Revisión de Información	Redacción de informes gerenciales
	Toma de Decisiones

	Pensamiento crítico Manejo del Tiempo Ciclo de Política Regulatoria Analítica de Datos Herramientas de Ofimática Habilidades de Delegación Gestión de Proyectos Desarrollo en Python /SRCUM Master/design thinking Estrategias de Comunicación para Hablar en Público. Inducción al Análisis de Datos Conocimientos Técnicos Básicos para no Ingenieros
--	---

3.1.8. **Riesgo Psicosocial:** En agosto de 2021 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"*.

Esta medición se adelantó en 2021, considerando que la última medición se había realizado en 2018 y pese a las condiciones derivadas de la pandemia del COVID -19.

De acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería, se sugiere trabajar en el fortalecimiento de los siguientes componentes:

- Liderazgo y relaciones sociales
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas del trabajo
- Extralaborales
- Condiciones individuales
- Posibles casos blanco

No obstante, la medición en general arrojó condiciones de riesgo adecuados sin índices elevados.

Igualmente, y mientras dura la pandemia, se continuará trabajando en 2022 en los siguientes aspectos:

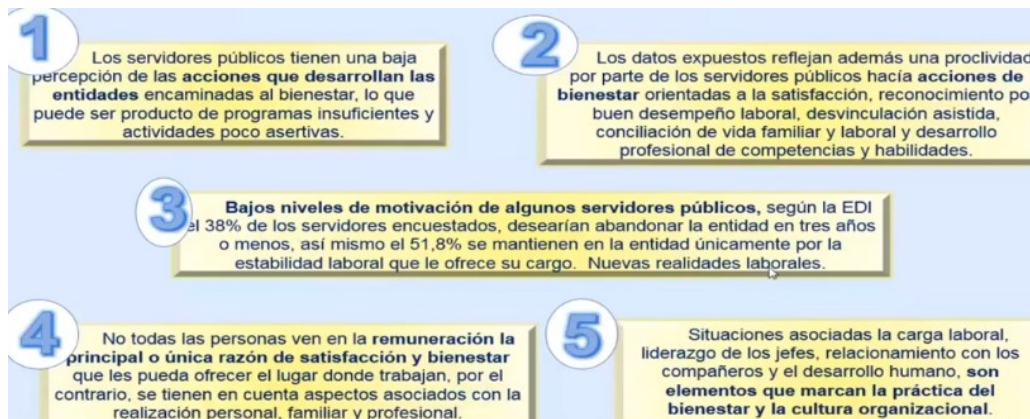
- Psicosocial de Trabajo en casa
- Armonización de la Vida Laboral con la vida personal y familiar

Aspectos psicosociales Post Pandemia

3.1.9. **Informe Entrevistas de retiro:** Por último, se identificaron los siguientes aspectos a mejorar, como recomendaciones en este informe fortalecer en los siguientes aspectos como sugerencias a mejorar:

- El reconocimiento individual
- La distribución de Cargas

3.1.10. **Diagnóstico del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 DAFP:** El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su presentación en 2020, del programa Nacional de Bienestar para 2020-2022, expuso a las entidades del estado el siguiente marco diagnóstico y objetivos a tener en cuenta:



Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 17 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Esta fase diagnóstica corresponde al punto de partida para generar una gestión estratégica que se base en la realidad de la CRC, teniendo en cuenta los lineamientos generales de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y sus políticas, con el fin de identificar y trabajar en las brechas que proponen un escenario de oportunidad de mejora continua para la organización.

3.2. FASE II – Planeación Estratégica

La CRC, plantea la gestión estratégica del talento humano para 2022, como el instrumento que posibilita la organización y racionalización de la gestión del talento humano en la entidad. Es así como el plan 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.

En esta fase desde la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, en su proceso de Gestión del Talento Humano, se procede con la planeación y la formulación de respectivo plan de acción, a partir del análisis del diagnóstico integral que se realizó en la fase anterior, lo cual permite por una parte, definir los objetivos de sus componentes y actividades y así mismo, responder a los cambios que se han venido dando tanto por las condiciones de estado de emergencia sanitaria, como por el impacto en la ampliación de la planta de personal con el fin de asumir eficazmente las funciones asignadas por medio de la Ley de modernización del sector de telecomunicaciones en 2019.

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 18 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Igualmente, esta fase de planeación ha permitido optimizar el uso de los recursos y orientar las decisiones en temas de clima organizacional y en general de manejo de personal.

Por otro lado, la planeación reduce la incertidumbre en la formulación y ejecución de actividades que impacten a la organización y a sus colaboradores, contribuyendo así a avanzar en niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano.

En esta fase se logró identificar la planeación estratégica del talento humano 2022, como un sistema integrado, constituido por los Subprocesos de planeación, organización, dirección y control, que comprende la identificación de donde estamos y hacia dónde queremos llegar como organización a la que el equipo humano es fundamental para el logro de sus objetivos institucionales.

3.3. FASE III – Ejecución

Para garantizar una ejecución de alto impacto fue necesario tener claros los componentes identificados tanto en la fase diagnóstica como en la formulación del plan como tal, entendiendo que para la Alta Dirección de la CRC, el desarrollo de la gestión estratégica del talento humano es un eje estratégico en el desempeño de la organización para el cumplimiento de la misión de la entidad, por lo que se plantea una ejecución de plan estratégico con fechas o momentos definidos, así como actividades, responsables e indicadores.

3.4. FASE IV – Seguimiento y Control

Dentro del plan estratégico de talento humano de la CRC para 2022, 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 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.

3.5. FASE V – Análisis de resultados

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 2023, contribuyendo así con una gestión del talento

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 19 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

humano las robusta y madura en todos sus aspectos de impacto en generación de valor público y el desarrollo de todos los servidores públicos de la CRC.

Este análisis de la información será hecho por el Jefe de Talento Humano de la CRC, por lo que así realizará el respectivo seguimiento de estas actividades y verificación de cumplimiento adecuado.

4. Plan Estratégico de Talento Humano CRC

Es así, como luego de la identificación de toda la información señalada se procede con la definición del plan considerando lo siguiente:

4.1. **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.

4.2. **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.

4.3. **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.

4.4. **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.

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 20 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.

4.5. **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.

4.6. **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.

4.7. **Administración De Nómina:** Se dará cumplimiento a los lineamientos para el pago de nómina, seguridad social y parafiscales. Se efectuarán los ajustes inherentes a los cambios normativos que se produzcan o de acuerdo con las necesidades de la CRC.

4.8. **Evaluación del Desempeño Laboral:** Corresponde a un proceso que contribuye al mejoramiento del talento humano, es insumo para la formulación de planes 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.

4.9. **Retiro:** En esta fase se pretende identificar 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.

4.10. **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.

Plan Estratégico de Talento Humano 2022	NA	Página 21 de 24	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Así las cosas, a continuación se ilustran las líneas de acción, con su objetivo, actividad principal, responsable, indicadores y medición, valen la pena indicar que el Plan de GETH de la CRC está alineado con los Pilares Estratégicos Institucionales, y que su evaluación y seguimiento se realizará mediante la aplicación de la Matriz de TH – DAFP, así como mediante el seguimiento al plan de acción, de acuerdo con los resultados del RURAG.

LÍNEAS DEL PLAN DE ACCIÓN	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
				Programa Bilingüismo	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Medir el impacto de la vinculación en el programa de Estado Joven	4	SEMEST.
	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	Ejecución de una jornada de inducción y reinducción	ANUAL
					Evaluación de Impacto de la inducción	Aplicación de encuesta a nuevos funcionarios		

	Incentivos	Plan de bienestar e incentivos	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
			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 del clima organizacional	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos)	Medición Clima y Cultura. Plan de fortalecimiento. Medición	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Medición de Cultura Organizacional	Resultado se toma de línea base	BIANUAL
	Clima laboral					Medición de Clima	>= a la medición anterior	
						Cumplimiento del plan de fortalecimiento (Planes y programas de bienestar)	90%	SEMEST.
	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 actividades 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	Ejecución y evaluación	Todos los Grupos Internos de trabajo	Promedio de evaluaciones realizadas en el periodo	>=90%	ANUAL	
		de servicios de los servidores						
RETIRO	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 de programa de prepensionados	2	ANUAL
						Ejecución programa dirigido a provisionales por concurso		
						Evaluación de impacto talleres prepensionados		

	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					
			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.	
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

P3. Mercado y Competencia

P4. Innovación y mejora regulatoria

P5. Fortalecimiento institucional