



COMISIÓN
DE REGULACIÓN
DE COMUNICACIONES
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Coordinación Ejecutiva
Coordinadora: Zoila Vargas

Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera
Coordinadora: Diana Wilches
Líder: Martha Valenzuela

Enero 2026

CONTENIDO

Introducción	4
1. CONTEXTO	5
1.1. Referentes estratégicos orientadores.....	5
1.2. Objetivos estratégicos de la entidad.....	7
1.3. Normatividad Asociada	8
1.4. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano.....	9
1.5. Rutas de Creación de Valor	10
2. INFORMACIÓN DE BASE	11
2.1. Planta de personal	11
2.2. Recursos requeridos.....	12
2.3. Sistemas de información	13
2.4. Riesgos	13
2.5. Caracterización del talento humano	14
2.6. Manual de funciones y competencias	14
3. FASES	14
3.1. DIAGNÓSTICO	14
3.1.1. Matriz GETH	15
3.1.2. Matriz de Integridad	15
3.1.3. Necesidades de Capacitación	15
3.1.4. Necesidades de Bienestar e incentivos	16
3.1.5. Medición de Clima y Cultura Organizacional.....	16
3.1.6. Modelo de Liderazgo	16
3.1.7. Diagnóstico del riesgo Psicosocial	16
3.1.8. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID)	16
3.1.9. Entrevistas de retiro.....	17
3.1.10. Resultados FURAG 2024	17
3.2. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA	17
3.2.1. Alcance.....	17

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 2 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

3.2.2. Objetivos del plan estratégico	17
3.2.3. Políticas.....	18
3.2.4. Sistema Integrado De Gestión	18
4. PLANES TEMÁTICOS	19
5. SEGUIMIENTO Y CONTROL	24
5.1. Herramientas de seguimiento	25
5.2. Indicadores	25
6. TEMÁTICAS ADICIONALES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	26
6.1. Acciones de inducción y reinducción.....	26
6.2. Evaluación de desempeño	26
6.3. Administración del SIGEP II	27
6.4. Desvinculación asistida	27
6.5, Transferencia de conocimiento	27
6.6. Teletrabajo	27
6.7. Nómina	27
6.8. Prevención, Atención y/o Sanción del Acoso Laboral y Sexual.....	27
7. MEJORAMIENTO CONTINUO	28
7.1. Acciones de mejoramiento	28
7.2. Resultados del FURAG y recomendaciones de mejora	29
7.3. Estrategias a implementar	30

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 3 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Introducción

Como entidad del orden Nacional, la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC), es una Unidad Administrativa Especial, con independencia administrativa, técnica, patrimonial y presupuestal, que forma parte del Sector administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; cuyo propósito superior está orientado a dinamizar los mercados de servicios de comunicaciones, promoviendo su eficiencia, pluralidad e innovación, para impulsar el bienestar y el desarrollo de los colombianos.

De cara al 2026, la CRC redefine su Plan Estratégico de Talento Humano incorporando tendencias de transformación digital, automatización y uso responsable de la Inteligencia Artificial (IA). Este plan se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como marco para fortalecer la gestión pública bajo principios de integridad, legalidad y transparencia, y responde a la necesidad de evolucionar hacia procesos más ágiles y menos operativos.

El enfoque se centra en el ciclo de vida del servidor público, (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), potenciando cada etapa mediante herramientas tecnológicas que faciliten la toma de decisiones y la experiencia del empleado. Se priorizan soluciones como:

- Automatización de procesos para reducir cargas administrativas.
- Analítica predictiva para anticipar necesidades de talento.
- IA generativa para personalizar formación y bienestar.

Además, el Plan incorpora políticas de inclusión, equidad y enfoque de género, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y promoción dentro de la entidad, y se establecen mecanismos para prevenir cualquier forma de discriminación, asegurando entornos laborales seguros y respetuosos.

Los ejes estratégicos impulsan la transformación digital del talento humano, fomentando competencias digitales, liderazgo adaptativo, cultura de datos y prácticas inclusivas. Todo ello alineado con los objetivos institucionales, la Política de Empleo Público, el Programa de Transparencia y Ética Pública y los principios de mérito e igualdad.

Con este plan estratégico, la CRC busca consolidar un modelo de gestión del talento humano orientado a la excelencia, que aproveche la tecnología para garantizar eficiencia, efectividad y sostenibilidad en la prestación de los servicios públicos de esta Comisión.

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 4 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

1. CONTEXTO

1.1. Referentes estratégicos orientadores

Dentro del marco general de la política de Empleo Público, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH se fundamenta en pilares como *el Mérito*, visto como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público; *las Competencias*, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano; *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; *la Productividad*, como la orientación permanente hacia el resultado; *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; *la Integridad*, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos; y *el Diálogo y la Concertación*, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

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

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

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

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

Por otro lado, el equipo de Gestión de Talento Humano de la CRC en este contexto, 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,

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 5 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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 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.

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.

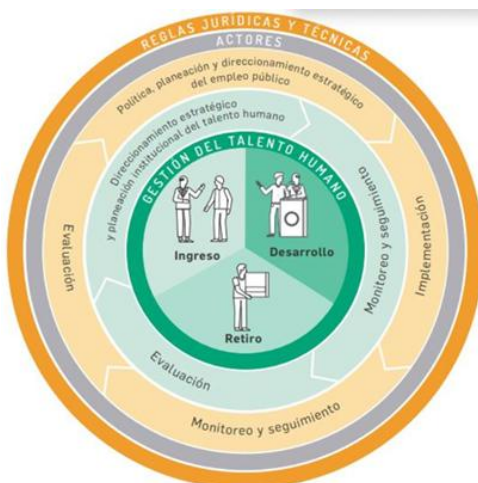


Imagen Modelo de Empleo Público, subcomponentes y categorías de la política de la GETH - Guía de Gestión Estratégica del TH - DAFP

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 6 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

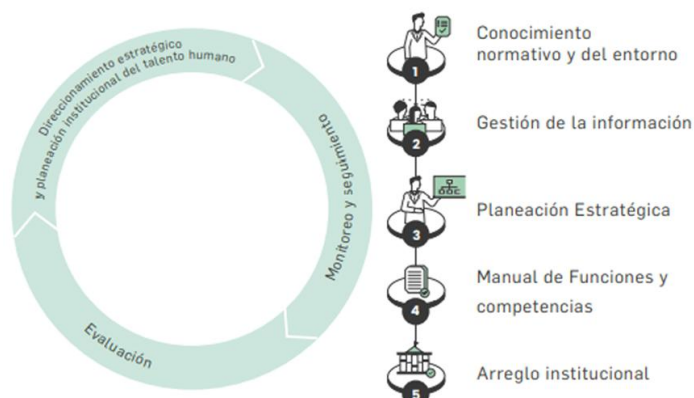


Imagen Subcomponentes y categorías de la política de la GETH - Guía de Gestión Estratégica del TH -DAFP

En su esfuerzo por la búsqueda del mejoramiento continuo y el fortalecimiento de procesos, la gestión del Talento Humano en la CRC tiene identificados los siguientes ejes articuladores que 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

1.2. Objetivos estratégicos de la entidad

PILARES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CRC

La Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC) ha estructurado cuatro pilares estratégicos que definen las prioridades de la entidad en el cumplimiento de sus funciones y misión:

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 7 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



Imagen Mapa Estratégico de la CRC, Pilares y Objetivos

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
		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	
Decreto 1072 de 2015			
Concepto 10171 de 2015 DAFP			

	Clima organizacional y cambio cultural	Ley 489 de 1998	Artículo 17
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
	Gerencia Pública	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
	Plan Nacional de Desarrollo	Ley 2294 de 2023	Artículo 76 Artículo 82
	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
TELETRABAJO	Gestión del empleo	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.

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

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 10 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

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. 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, Resoluciones 5878 y 6026 de 2020 y Resolución 7266 de 2023
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	52
NIVEL PROFESIONAL	75
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	150

Tabla Planta de personal de la CRC

Esta planta cuenta con los siguientes empleos:

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 11 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

Cargo	Código	GRADO	Cantidad
Experto de Comisión Reguladora	90	0	7
Profesional Especializado	2028	24	3
Profesional Especializado	2028	23	3
Profesional Especializado	2028	22	10
Profesional Especializado	2028	21	15
Profesional Especializado	2028	19	9
Profesional Especializado	2028	18	5
Profesional Especializado	2028	17	5
Profesional Especializado	2028	14	3
Profesional Universitario	2044	11	11
Profesional Universitario	2044	8	2
Profesional Universitario	2044	6	1
Profesional Universitario	2044	5	1
Profesional Universitario	2044	2	6
Profesional Universitario	2044	1	1
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
Total			150

Tabla. Planta de Personal por nivel

2.2. Recursos requeridos

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano en la CRC exige contar con un equipo multidisciplinario sólido, así como con los recursos económicos y físicos necesarios para garantizar un proceso integral. Este proceso incluye el análisis de información, la formulación y ejecución de planes y programas orientados a la gestión continua del talento humano, abarcando las etapas de vinculación, permanencia, retiro y los trámites administrativos correspondientes. Todo ello en estricto cumplimiento de la normativa vigente, con el objetivo de promover un entorno de bienestar integral que impulse el compromiso y la productividad, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales establecidos para 2026.

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		Página 12 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



aliados estratégicos como 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 2026.

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

Dentro del proceso de identificación de riesgos para el proceso de Gestión de Talento Humano los cuales, según su naturaleza, de gestión, fiscal o de corrupción, se tienen los siguientes, sobre los cuales para cierre de 2025 e inicio de 2026, se está desarrollando un proceso de revisión y actualización:

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
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	Gestión



acciones a desarrollar en Planes y programas institucionales en pro de la calidad de vida de los servidores y tomar acciones oportunas	
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

Actualmente, la CRC dispone de la caracterización de los empleos, perfiles, manuales de funciones, vacantes y demás información clave que sirve de base para la definición de los distintos planes y programas institucionales.

Asimismo, cuenta con datos sociodemográficos de sus servidores, recopilados tanto en el proceso de vinculación como mediante encuestas de caracterización, lo que permite identificar y actualizar información relevante para la gestión del talento humano.

Esta caracterización se actualiza de forma periódica, lo que facilita a la entidad orientar sus esfuerzos hacia programas con mayor impacto en el conjunto de colaboradores, así como segmentar actividades específicas según 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 2025, se cuenta con las resoluciones internas 352 de 2020, 372 y 697 de 2023, 068 de 2024 y 162 y 564 de 2025, las cuales contienen los requisitos de los cargos que hacen parte de la planta de personal actual aprobada de 150 empleos.

3. FASES

3.1. DIAGNÓSTICO

La formulación de los planes de Talento Humano 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; tiene en cuenta los siguientes insumos, los cuales se detallan en el contexto de cada uno de los planes:

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 14 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

3.1.1. Matriz GETH

Matriz Estratégica de Talento Humano: Corresponde a una herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública para adelantar el autodiagnóstico de esta de Talento Humano de las entidades públicas, la cual les permite 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 estas al interior de la CRC, así como la priorización de sus actividades.

3.1.2. Matriz de Integridad

Matriz de Integridad: Mediante el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de la política de Integridad sugerida por el DAFP, se identifica el nivel de desarrollo que la entidad ha logrado frente a las actividades que propone el DAFP, respecto a la gestión sobre la implementación y promoción del código de integridad en la entidad.

3.1.3. Necesidades de Capacitación

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.

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 15 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



1. ¿Cuál es tu grado de satisfacción frente a la "Jornada de Reinducción CRC 2025" que se realizó el día 06 de octubre del 2025?
(1 Cara = Muy bajo / 5 Caras = Excelente)



3.1.4. 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.

3.1.5. 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.

3.1.6. Modelo de Liderazgo

Para el permanente fortalecimiento de competencias de liderazgo, se cuenta con un modelo de liderazgo que refleja los valores, competencias y comportamientos esenciales para los líderes de la CRC, alineado con su misión cuyos pilares se orientan a la confianza como base del liderazgo, la comunicación empática y con propósito, el liderazgo consciente y humano, la inteligencia colectiva para lograr resultados y la adaptabilidad estratégica, frente al cual se busca trabajar en la alineación de los líderes al modelo, reconociendo fortalezas y detectando brechas que requieran ser atendidas.

3.1.7. Diagnóstico del riesgo Psicosocial

Riesgo Psicosocial: La medición de Riesgo Psicosocial, se realiza 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 de la percepción a nivel nacional respecto al ambiente y desempeño institucional dirigida a servidores públicos. Esta encuesta indaga sobre la percepción que

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 16 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

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.

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 2024

El **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)** es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, frente a la cual la entidad atiende 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.

3.2. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

3.2.1. Alcance

Para el año 2026, la CRC proyecta la Gestión Estratégica del Talento Humano como el instrumento clave para orientar la organización hacia el empoderamiento y desarrollo del perfil ideal del funcionario. Este enfoque busca organizar y racionalizar las acciones en materia de talento humano, alineándolas con la misión institucional.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano articula los componentes de gestión del proceso y asegura coherencia con las funciones, planes, programas y proyectos organizacionales, con el fin de que la ejecución de los diferentes planes de talento humano genere resultados concretos en bienestar, calidad de vida, productividad y sentido de pertenencia de los servidores, contribuyendo así al 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.

- Implementar acciones que fortalezcan en los colaboradores la vivencia del Código de Integridad en su quehacer diario.
- Impulsar el desarrollo integral del talento mediante programas innovadores de inducción, reinducción, formación continua, bienestar y gestión del conocimiento, orientados a potenciar habilidades y competencias clave para la CRC.

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 17 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

- Promover una cultura ética y transparente, asegurando que el Código de Integridad se viva de manera auténtica en cada acción y decisión del día a día.
- Generar experiencias que mejoren la calidad de vida de los servidores, alineando iniciativas de bienestar con los objetivos estratégicos institucionales para garantizar entornos laborales saludables y motivadores.
- 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.

3.2.3. Políticas

Por otro lado, la CRC en el marco de su Sistema Integrado de Gestión, cuenta con un conjunto de políticas que orientan su operación hacia la mejora continua, la calidad del servicio y el fortalecimiento de su cultura organizacional. En este contexto, la Entidad dispone de lineamientos que apoyan directamente la ejecución y efectividad del Plan Estratégico de Talento Humano, entre ellos la Política de Integridad, que promueve actuaciones éticas y transparentes; la Política de Desconexión Laboral, que garantiza el equilibrio entre la vida personal y laboral; y la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas, enfocada en la protección de la salud y el bienestar de los servidores. En conjunto, estas políticas fortalecen un entorno institucional responsable, saludable e íntegro, alineado con los valores del servicio público.

3.2.4. 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.

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 18 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



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.

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.

4. PLANES TEMÁTICOS

Plan Anual de Vacantes

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 19 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



Tiene como objetivo identificar la provisión definitiva de los empleos según sus características, siendo el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual estipula 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.

Plan Institucional de Capacitación

Enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo integral, personal e institucional. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los servidores públicos en las encuestas de Clima organizacional y Riesgo Psicosocial, las necesidades de capacitación expresadas por los líderes de los diferentes procesos, las disposiciones normativas, apropiación presupuestal disponible y las evaluaciones de desempeño.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Se desarrollan las políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Este plan contiene las acciones que se deben desarrollar al interior de la entidad para contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los funcionarios y conforme con las apropiaciones presupuestales disponibles.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Corresponde al diseño y desarrollo del 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, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, cuya finalidad es la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo SST a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, debiendo incluir política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

Plan estratégico de TH 2026

Dentro del plan estratégico de talento humano de la CRC para 2026, 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		Página 20 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

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	Actualizar el 100% de los registros de servidores en el archivo de información General de Planta	N/A	ANUAL	
	Selección	Proceso de selección por competencias	Evaluar las competencias para los aspirantes	Aplicación y actualización del proceso de reclutamiento	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Una actualización al año	N/A	ANUAL	
INGRESO	Inducción	Inducción e impacto de la inducción	Evaluar la eficacia de la inducción	Medir el impacto de la inducción	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Impacto de la Inducción (Promedio de impacto de la inducción durante el año) (Calificación de 1 a 5 siendo uno la nota más baja y 5 la más alta)	4,5	ANUAL	
	Capacitación	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la capacitación	PIC: Formulación, publicación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Plan elaborado, aprobado y publicado	Un plan elaborado, aprobado y publicado	ANUAL	
Ejecución del plan institucional de capacitación				Todos los Grupos Internos de trabajo	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	TRIMESTRAL		
PERMANENCIA	Reinducción	Inducción y reinducción	Facilitar y fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional	Ejecución de la jornada de reinducción	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	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al bienestar de los servidores	Mejorar la Calidad de Vida de los servidores	Formulación, y publicación de plan de bienestar e incentivos	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Plan elaborado, aprobado y publicado	Un plan elaborado, aprobado y publicado	ANUAL
					Sistemas de Bienestar e Incentivos: Ejecución y medición	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	TRIMESTRAL
	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,	Medición Clima y Cultura. Plan de fortalecimiento. Medición	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Medición de Cultura Organizacional	>= a la medición anterior	BIANUAL	
	Clima laboral					Medición de Clima	>= a la medición anterior		
	Cumplimiento del plan de fortalecimiento					90%	SEMEST.		

LÍNEAS DEL PLAN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA		
						INDICADORES		
						META	Periodo.	
			(Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos)			(Planes y programas de bienestar)		
	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	Plan elaborado, aprobado y publicado	Plan Publicado	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 DAFP respecto al SIGEP	Ejecución, Control y seguimiento	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	TRIMES.
	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 actividades realizadas / número de actividades programadas x100	90%	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
RETIRO	Desvinculación asistida	Desvinculación asistida	Adelantar un programa de desvinculación laborar 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 laborar en la entidad.	Programa de desvinculación	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Ejecución prepensionados	1	ANUAL
						Desvinculación provisionales por concurso		
	Otras relacionadas con el retiro	Entrevista de retiro	Identificación de motivos de retiro y posibles	Ejecución de entrevistas / informe	Coordinación de Gestión	Informe	Informe anual	ANUAL

LÍNEAS DEL PLAN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA		
						INDICADORES		
						META	Periodo.	
			oportunidades de mejora		Administrativa y Financiera			
PREVISION	Plan anual de vacantes	Plan anual de vacantes	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores servidores de la Entidad	Elaboración y Publicación del plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Un plan elaborado, aprobado y publicado	Plan publicado	ANUAL
				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 servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores	Elaboración y Publicación del plan	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Un plan elaborado, aprobado y publicado	Plan publicado	ANUAL
				Seguimiento a cargas	Previsión de recursos por cargas de trabajo	Coordinación de Planeación Estratégica	Informe de cargas (enviado por la coordinación de Planeación y Gestión)	4
	Pasantes	Programa de pasantes	Vinculación de pasantes para apoyo a actividades de la CRC	Postulación / medición de impacto	Todos los Grupos Internos de trabajo	Medir el impacto de la vinculación de pasantes en la entidad	1	ANUAL
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.
						Realizar campañas de divulgación y apropiación del código de integridad	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



5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El proceso de seguimiento y control de la efectividad de los planes de Talento Humano, parte del análisis de resultados de la gestión de la vigencia anterior.

Durante la vigencia 2025, el proceso de Gestión del Talento Humano llevó a cabo al inicio de la vigencia, la socialización de las actividades previstas en los diferentes planes de talento humano y ejecutó las acciones programadas, orientadas principalmente al fortalecimiento de la comunicación, la integración y el trabajo en equipo.

La ejecución de los planes en 2025 incluyó espacios diseñados para promover la participación activa de los colaboradores y su núcleo familiar, con el objetivo de consolidar la cohesión organizacional y el sentido de pertenencia. Asimismo, se realizó un énfasis especial en la reflexión sobre la importancia del autocuidado, mediante la implementación del programa CRConciente, el cual abordó temáticas esenciales en la vida laboral y personal, como la salud mental, la gestión del estrés y otras estrategias para el bienestar integral. Las actividades realizadas fueron acompañadas por procesos de medición de satisfacción, garantizando la evaluación de su impacto y la mejora continua que demostraron el grado favorable manifestado por los servidores, como se evidencia continuación:

1. ¿Cuál es tu grado de satisfacción frente a la "Jornada de Reinducción CRC 2025" que se realizó el día 06 de octubre del 2025?
 (1 Cara = Muy bajo / 5 Caras = Excelente)



1. ¿Cómo calificarías tu experiencia general en la celebración de Amor y Amistad? (0 punto)



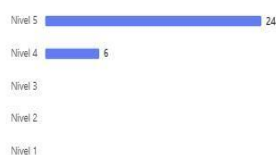
2025

[Más detalles](#)

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 24 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



1. ¿Cuál es tu grado de satisfacción frente a la Feria de Servicios llevada a cabo durante el día 03 de septiembre de 2025?



1. ¿Cuál es tu grado de satisfacción frente a la realización de la "Ropatón" y "Aporte de Alimentos" realizado entre el 17 y 19 de junio?



1. ¿Cuál es tu grado de satisfacción de la estrategia "Un café para compartir CRC 2025" ?
(1 Cara = Muy bajo / 5 Caras = Excelente)



Resultados aleatorios de encuestas de satisfacción frente ejecución de actividades 2025

5.1. 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

5.2. Indicadores

El proceso de Gestión del Talento Humano de la CRC para 2026 cuenta con los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula	Meta
Medición de Clima y Cultura Organizacional	Puntaje resultante de la encuesta Clima Organizacional	>= a 87% 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 Semestral

Impacto de la Capacitación que genera costo en la Entidad	Calificación promedio = $\Sigma(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,2
Cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos	(# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100	Meta 92% Trimestral
Cumplimiento al Plan de Capacitación (incluido Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)	(# capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas) * 100	Meta 92% Trimestral
Seguimiento y evaluación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	(# de actividades ejecutadas en el periodo / # total de actividades establecidas en un periodo determinado) * 100	Meta 90% Trimestral
Cumplimiento al Plan de actividades de gestión de Evaluación de Desempeño	(# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100	Meta 92% Semestral
Impacto de la implementación del código de integridad al interior de la Entidad	Calificación promedio = $\Sigma(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5 Semestral
Correcciones efectuadas en la liquidación de la nómina	Número de correcciones al trimestre	Meta Menor 2% Trimestral
Impacto de Inducción	Calificación promedio = $\Sigma(i \in \text{encuestas})$ calificación de las encuestas aplicadas / Número de encuestas aplicadas	Meta 4,5 Semestral
Cobertura Plan de Capacitación	Promedio del % de participaciones de cada una de las capacitaciones citadas por la CRC, medidas así: (# asistentes a capacitaciones / # participantes citados)*100	Meta 80% Semestral

6. TEMÁTICAS ADICIONALES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

6.1. 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.

6.2. 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 2026 la CRC continuará con el proceso de formalización del Sistema Propio de Evaluación de Desempeño laboral para los funcionarios de Carrera Administrativa, buscando obtener la aprobación de este por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 26 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



6.3. 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.

6.4. 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.

6.5, 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 al interior de la entidad, mediante la aplicación de mecanismos como el formato de conocimiento clave a funcionarios en retiro, con el propósito de capturar y transferir el conocimiento del servidor que se desvincula de la entidad.

6.6. Teletrabajo

Durante 2026 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.

6.7. 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 de 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.

6.8. Prevención, Atención y/o Sanción del Acoso Laboral y Sexual

Dentro del marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, de acuerdo con la Circular Conjunta No. 100-004-2024 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 27 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



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*; la Circular Externa 006 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación, sobre las *directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral*; y la Circular Externa 100-009-2025 sobre los *lineamientos para la inclusión de los asuntos de género en la agenda de los Comités de Gestión y Desempeño institucional*, se incorporan en este plan los siguientes mecanismos a adoptar en 2026 para su atención:

- Resolución 003 de 2025 «*Por la cual se dictan disposiciones sobre el Comité de Convivencia Laboral de la CRC*», 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@crcom.gov.co, para reporte de presuntos casos de acoso.
- Resolución 305 de 2024 «*Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral 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@crcom.gov.co, como ruta de atención para los 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.
- Elaboración de Manual de Convivencia Laboral
- Elaboración de Protocolo de Acoso sexual en el contexto laboral
- Elaboración de Política de Equidad de Género
- Agendamiento en comité de Gestión y Desempeño Institucional sobre temas de equidad de género

7. MEJORAMIENTO CONTINUO

7.1. 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 2025 el proceso de Gestión del Talento Humano tenía en ejecución las siguientes acciones de mejora, cuyo cierre está programado para el 2026:

Numero plan	Fecha reporte	Descripción	Fuente	Tipificación	Tipo acción	Estado
470	11-07-2025	Los permisos inferiores a cuatro (4) horas, son solicitados y aprobados por medio de un correo electrónico a la Jefe de Personal y al correo de permisos@crcom.gov.co. La consolidación de dicha información se realiza manualmente en el formato GTH-F-03 Matriz de Ausentismo. Se identifica la necesidad de automatizar dicho proceso de tal manera que la consolidación de la información sea sistematizada, reduciendo el tiempo utilizado para el registro, consolidación y análisis. En el primer trimestre el 81% (de 507 solicitudes) de los permisos registrados y analizados correspondieron a permisos iguales o inferiores a 4 horas.	Actividad Continua	Hallazgo	Oportunidad de mejora	Pendiente de Evaluación

477	06-08-2025	Incumplimiento del Numeral 9.2.2 e) realizar las correcciones y tomar las acciones correctivas adecuadas sin demora injustificada. Se detectó una oportunidad de mejora en la auditoría interna del 2024 realizada al proceso, se definieron acciones en el plan de mejoramiento correspondiente y no se evidenció la ejecución de una de estas relacionadas con "Revisar y actualizar la Caracterización y la caracterización y procedimientos del SIG - Talento Humano, para relacionar el procedimiento P 5006 Plan de Acción, toda vez que los planes de TH hacen parte de los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018, y conforman el plan de acción de la entidad", lo que demuestra que no se dio cumplimiento al seguimiento ni al cierre efectivo del ciclo de auditoría	Auditoría	Hallazgo	Acción correctiva	Pendiente de Evaluación
483	13-08-2025	Incumplimiento del Numeral 10.1 b) corregir, prevenir o reducir los efectos no deseados. No se reporta el avance de la acción 470 en las dos primeras acciones y dichas fechas se encuentran vencidas.	Auditoría	Hallazgo	Acción correctiva	Pendiente de Evaluación
484	13-08-2025	Incumplimiento del Numeral 7.5.2 Creación y actualización y el artículo 16 de la Resolución 312 de 2019 (estándares mínimos), debido a que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar escrita, firmada y fechada, para lo cual se presentó la versión firmada de la vigencia 2023 y, aunque fue actualizada dentro del Manual del Sistema Integrado de Gestión en junio de 2025, la misma no se encuentra firmada.	Auditoría	Hallazgo	Acción correctiva	Pendiente de Evaluación

7.2. Resultados del FURAG y recomendaciones de mejora

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la medición del FURAG 2024, de lo cual centramos la atención en las dimensiones de Talento Humano:

II. Resultados por Entidad

D1: Talento Humano
Índice consultado

Sector	Puntaje consultado
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	
AGENCIA NACIONAL DEL ESPECTRO	91,5
CANAL REGIONAL DE TELEVISION DEL CARIBE LTDA	57,3
CANAL REGIONAL DE TELEVISION TEVEANDINA SAS	91,0
COMISION DE REGULACION DE COMUNICACIONES	96,6
CORPORACION AGENCIA NACIONAL DE GOBIERNO DIGITAL	47,9
MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	98,0
SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.	89,3
SOCIEDAD DE TELEVISION DE LAS ISLAS LTDA	68,8
SOCIEDAD RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA	96,7

ÍNDICES DETALLADOS POR POLÍTICA

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 29 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje consultado	Integridad	Puntaje consultado
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100,00	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	96,7
Desarrollo del talento humano en la entidad	96,5	Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	94,9
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,00	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés	93,9
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	100,00		

mipg Resultados Desempeño Institucional
Nación - Reporte Sectorial 2024

De acuerdo con los resultados, respecto a la Política de Talento Humano, en 2026, se trabajará en reforzar la ejecución de las siguientes actividades:

Descripción	Acción	Producto / Entregable	Meta
Utilizar la información consolidada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, para evaluar el estado de la política de integridad pública.	Contar con urna para la solicitud anónima de reclamos, sugerencias y denuncias, así mismo se cuenta con un protocolo para su apertura mensual	Aperturas de la urna de reclamos, sugerencias y denuncias	12
Remitir a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos de acoso laboral en donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan con los compromisos pactados o la conducta persista.	Remitir al comité de convivencia un recordatorio respecto a la obligación de remitir a la Procuraduría los casos de acoso laboral que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan con los compromisos pactados o la conducta persista.	Correo recordatorio de la obligación ante la procuraduría al Comité de convivencia	1

7.3. Estrategias a implementar

- Fortalecer el proceso de comunicación de la ejecución de planes de Talento Humano, con el fin de lograr mayor reconocimiento y participación por parte de los servidores.
- 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 Director, Coordinador Ejecutivo y Talento Humano para 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, mediante la realización de reuniones periódicas, previas a la ejecución de los planes.

Plan Estratégico de Talento Humano		Página 30 de 30
Elaborado por: Martha Valenzuela / Diana Wilches Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025