



CARACTERIZACIÓN PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: GTH-C-01
Versión: 43
Fecha: 15/8/2025

OBJETIVO	Gestionar el talento humano de la entidad, de manera continua, por medio de la vinculación, permanencia, retiro y los trámites administrativos correspondientes, en cumplimiento de la normativa vigente, para propiciar un ambiente de bienestar integral, que contribuya al logro de los objetivos institucionales.
ALCANCE	Para el cumplimiento del objetivo de la Gestión del Talento Humano, se contemplan dos componentes: Planeación de la Gestión del Talento Humano, que inicia para cada vigencia, con la identificación y consolidación de información general de la planta de personal y sus necesidades y finaliza con la formulación de los diferentes planes de talento humano como el de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, de acuerdo con la normativa vigente. Ciclo de vida del servidor público, el cual inicia con las actividades de Ingreso de los servidores, Desarrollo (el cual incluye la ejecución de los diferentes planes de Talento Humano y las demás actividades que se adelantan durante la permanencia de los servidores en la Entidad) y finaliza con las actividades de Retiro de los servidores.

LIDER(ES)	GESTOR(ES)
Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Todos los Procesos

ENTRADAS		INSUMO(S)	ACTIVIDADES	PRODUCTO(S)	SALIDAS	
PROVEEDOR(ES)					CLIENTE(S) O USUARIO(S)	
INTERNO	EXTERNO				INTERNO	EXTERNO
Todos los procesos	Gobierno Nacional Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Necesidades de personal Modificaciones en la planta de personal Tipos de vinculación Cargos en vacancia definitiva por niveles Cargos en vacancia temporal por niveles Diagnóstico de necesidades Evaluación del desempeño Necesidades de personal Normativa legal Procesos de concurso - CNSC Guías y cartillas en materia de talento humano del DAFP Procedimiento GOR-PR-04 Plan de Acción Institucional	PLANEAR Planear la gestión del talento humano de la CRC.	Plan Anual de Vacantes Plan Institucional de Capacitación Sistema de Bienestar e incentivos Plan anual de trabajo de Seguridad y salud en el trabajo Monitoreo y seguimiento del SIGEP Evaluación de desempeño Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional Manual de funciones y competencias acorde con la normativa y las directrices vigentes	Todos los procesos	Gobierno Nacional Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
Todos los Procesos		Situaciones administrativas Necesidades de los servidores Historia laboral de cada servidor Información general de los servidores	HACER Desarrollar las actividades correspondientes a la selección, vinculación e ingreso de los servidores.	Soportes selección Historia laboral Proceso de Inducción	Todos los Procesos	
	Gobierno Nacional Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Cargos en vacancia definitiva por niveles Cargos en vacancia temporal por niveles Servidores de carrera administrativa Proceso de selección y vinculación Normativa legal	Desarrollar las actividades que evidencian la permanencia de los servidores en la entidad.	Reinducción Evaluación del Desempeño Seguimiento planes de mejoramiento Otgorgamiento de estímulos Programas de bienestar e incentivos Plan institucional de capacitación (ejecución, seguimiento) Conformación de comités Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional Apropiación del Código de integridad	Todos los Procesos	
Proceso Gestión del Talento Humano		Carta de renuncia Declaratoria de insubsistencia Acto administrativo de jubilación	Desarrollar procesos acompañamiento para el retiro de los servidores.	Plan Institucional de Capacitación - PIC (Prepensionados) Información sobre retiro de servidores y análisis de motivos Resolución de aceptación de renuncia Entrevistas de retiro Información sobre conocimiento clave	Todos los Procesos	
Todos los procesos	Administradora de Riesgos Laborales - ARL	Normativa legal Autoevaluación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos Informe Dx condiciones de salud Dx de necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST Informe aplicación batería Riesgo Psicosocial Plan de emergencias	HACER Ejecutar el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementación del plan de trabajo anual de SST Gestión de emergencias, Reporte e Investigación accidentes de trabajo y enfermedades laborales Capacitación e Inducción en riesgos laborales Conformación y funcionamiento de Comités Resultados de indicadores Simulacros de evacuación Evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicos, retiro) Fomento de estilos de vida y trabajo saludable	Todos los Procesos	
Proceso Gestión del Talento Humano		Generar la liquidación de la nómina de los servidores Novedades de nómina y seguridad social de cada periodo	Tramitar la nómina de los funcionarios de la entidad.	Nómina, Seguridad Social y deducciones, liquidadas	Todos los Procesos	
Proceso Seguimiento y Evaluación Proceso Gestión del Talento Humano		Seguimiento de planes Indicadores del proceso Matriz de Riesgos y controles del proceso	VERIFICAR Realizar seguimiento a los indicadores del proceso y a la ejecución de los controles asociados a los riesgos del proceso.	Resultados del seguimiento a los indicadores del proceso Resultados del seguimiento a los controles asociados a los riesgos del proceso	Proceso Seguimiento y Evaluación Proceso Gestión del Talento Humano	



CARACTERIZACIÓN PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: GTH-C-01
Versión: 43
Fecha: 15/8/2025

Proceso de Seguimiento y Evaluación Proceso de Evaluación Independiente	Instancias externas de seguimiento y/o control (Contraloría General de la República, Procuraduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública, ICONTEC, etc.)	Auditorías, seguimientos y/o evaluaciones	ACTUAR	Formular acciones a ejecutar para eliminar y/o prevenir las causas de ocurrencia o reincidencia de las incidencias (hallazgos, observaciones, no conformidades, recomendaciones u otras), establecidas en la auditoría, seguimiento y/o evaluación.	Acciones correctivas, planes de Mejoramiento y de mejora	Proceso Gestión Organizacional Proceso Seguimiento y Evaluación Proceso de Evaluación Independiente	Instancias externas de seguimiento y/o control (Contraloría General de la República, Procuraduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública, ICONTEC, etc.)
---	---	---	---------------	---	--	---	---

MEDICION DEL PROCESO - INDICADORES	RIESGOS IDENTIFICADOS Y CONTROLES EXISTENTES
Consulte aquí los indicadores del Proceso	Consulte aquí el Mapa de Riesgos del Proceso

NORMATIVA	RECURSOS	DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROCESO
<p>Constitución Política de Colombia, normativa vigente para servidores públicos, Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de Planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC vigente, así como la que regula la creación y modificación de la planta de personal, estructura, reglamento interno y asignación de funciones a los grupos internos de trabajo de la CRC</p> <p>Norma NTC ISO 9001 / Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA, Código Sustantivo de trabajo, la que disponga la CNSC en materia de provisión, las que disponga el DAFP en materia de gestión estratégica del Talento Humano, en materia de reconocimiento de prestaciones sociales, salarios y pago de incapacidades, en materia de bienestar e incentivos, la dispuesta en toda la normativa del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, Resoluciones Internas por las cuales se establecen los planes de capacitación, de Sistemas de Estímulos, Bienestar social e incentivos y por medio de las cuales se conforman los diferentes comités y adicionalmente,</p> <p>la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 (empleo publico), Ley 1955 de 2019 PND, Ley 115 de 1994 (Ley general de educación), Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Ley 2214 de 2022 (empleo juvenil) Decreto - Ley 1499 de 2017 MIPG, el Decreto 1083 de 2015 modificado por los decretos 648 de 2017 y 051 de 2018, Decreto 612 de 2018, Decreto 1072 de 2015, resolución 1401 de 2007 (incidentes y accidentes de trabajo), Ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales), Resolución 0312 de 2019, Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, Ley 1952 de 2019 (Código general disciplinario), Decreto Ley 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019 (sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos) Decreto 1045 de 1978 (prestaciones sociales) Ley 995 de 2005 (vacaciones) Ley 1940 de 2018 (austeridad) Decreto 2699 de 2012 (Bonificación de Dirección) Decreto 1427 de 2022 (prestaciones económicas) Ley 1822 de 2017, Ley 019 de 2012, Ley 2114 de 2021 (licencia de maternidad), Decreto 648 de 2017 (licencia ordinaria), Ley 1635 de 2013 (Licencia de Luto), Ley 1616 de 2013 (salud Mental), Ley 1857 de 2017 (bienestar familiar), Ley 1821 de 2016 (retiro forzoso) Ley 1978 de 2019 (modernización TIC) Normativa legal vigente en Talento Humano</p> <p>Requisitos a cumplir: Norma NTC ISO 9001:2015, requisitos: 4.1 Comprensión de la organización y de su contexto, 4.4 Sistema de gestión de la calidad y sus procesos, 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades, 6.3 Planificación de los cambios, 7.1 Recursos, 7.1.1 Generalidades, 7.1.2 personas, 7.1.4. Ambiente para la operación de los procesos, 7.1.6 Conocimiento de la Organización, 7.2 competencia, 7.3 Toma de conciencias, 7.5.2 Creación y Actualización, 9.1.3 Análisis y Evaluación, 10 Mejora, 10.1 Generalidades, 10.2 No conformidad y Acción Correctiva, 10.3 Mejora Continua; SST- Decreto 1072 de 2015, artículos: 2.2.4.6.8.1/9 obligaciones empleadores, 2.2.4.6.9 obligaciones ARL, 2.2.4.6.10 responsabilidad trabajadores, 2.2.4.6.11 capacitación en SST, 2.2.4.6.13 conservación de documentos, 2.2.4.6.15 identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, 2.2.4.6.16.1/5/6/7 evaluación inicial SGSST, 2.2.4.6.19 indicadores SG-SST, 2.2.4.6.24 medidas de prevención y control, 2.2.4.6.25 prevención, preparación y respuesta ante emergencias, 2.2.4.6.26 gestión del cambio, 2.2.4.6.28 contratación, 2.2.4.6.32 investigación incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Resolución 0312 de 2019 y demás normatividad legal vigente en TH. / Dimensión 1. Talento Humano (MIPG).</p>	<p>Humanos: Servidores(as) idóneos(as) y suficientes que desarrollan sus funciones directa o indirectamente para alcanzar el objetivo del proceso y de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de Planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC vigente, así como los(as) contratistas que se consideren necesarios(as) para el desarrollo de las actividades del proceso.</p> <p>Físicos: Instalaciones locativas (oficinas y servicios asociados) y mobiliario (muebles y tecnologías de la información y la comunicación) para desarrollar las actividades del proceso.</p> <p>Técnicos y Tecnológicos: Software y Hardware para el adecuado funcionamiento de los sistemas operativos, acceso a Internet, Intranet, correo electrónico, sistema para la gestión documental (OnBase), y todos aquellos necesarios para desarrollar las actividades del proceso. Sistemas de Información</p> <p>Financieros: Recursos de funcionamiento y/o inversión destinados para el desarrollo de proyectos y/o actividades y el mantenimiento de los recursos humanos, físicos y técnicos y tecnológicos para el desarrollo de las actividades del proceso.</p>	<p>Consulte aquí los procedimientos, formatos y otros documentos asociados al proceso</p> <p>Procedimientos: GOR-PR-04 Plan de Acción Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los formatos diligenciados del proceso se convierten en registros <p>Registros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los formatos diligenciados del proceso se convierten en registros • Aplicativo Humano • Aplicativos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Sistema Integrado de la Gestión Pública - SIGEP • Aplicativos de consulta de entidades dentro del Sistema General de Seguridad Social - SGSS <p>Documentos de consulta permanente del proceso (información general, vacaciones, novedades, ausentismo)</p>

ELABORÓ	Equipo de Gestión de Talento Humano: Jennifer Cuesta, Claudia Palacio, Mario Suescun, Catherine Vera, Jeniffer Vasquez, Rodulfo Becerra, Martha Valenzuela
REVISÓ	Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Diana Wilches Torres
APROBÓ	Coordinador Gestión Administrativa y Financiera - Diana Wilches Torres