

Plan Estratégico de Talento Humano 2021

Dirección Ejecutiva

Líder: Zoila Vargas Mesa.
Coordinadora Ejecutiva

Enero de 2021

CONTENIDO

Introducción	3
Marco Legal	4
Plan estratégico de Talento Humano	5
Disposición de Información	7
Diagnósticos de necesidades	8
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2021	17

Plan de Previsión de recursos humanos 2021	NA	Página 2 de 20	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Plan Estratégico de Talento Humano 2021

Introducción

En la Comisión de Regulación de Comunicaciones, 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 permitan proporcionar un talento humano competente y comprometido con la organización.

Por esto, es importante poder diseñar y ejecutar planes y programas que le permitan a la CRC, el desarrollo y permanente mejora en los procesos de gestión del Talento Humano.

Para ello, la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera de la CRC, a través del proceso de Gestión del Talento Humano, se encarga de liderar y desarrollar las políticas correspondientes a la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión regladas por la administración pública y articuladas a la naturaleza y cultura propias de la Entidad.

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; se considera el Talento Humano como el corazón del modelo; dándole más relevancia a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública.

El Plan Estratégico del Talento Humano 2021 para el CRC, se formula teniendo en cuenta la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades del Estado Colombiano, desde un enfoque sistémico basado en procesos, considerando el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, generando una pertinente planeación del proceso y adecuado desarrollo del ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Así las cosas, este plan busca que en cada servidor crezca una cultura de servicio y se construyan resultados en términos de creación de valor de lo público, sin dejar de lado el comportamiento de las personas, como se muestra a continuación:

Plan de Previsión de recursos humanos 2021	NA	Página 3 de 20	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Creación del valor público



Imagen Guía de Gestión Estratégica del TH -DAFP

Esto por supuesto, en el entendido que los servidores públicos son los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas de la organización.

1. Marco Legal

En el cuadro que se relaciona a continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

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
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Ley 1780 de 2016	

	Administración de Talento Humano	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
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

2. Plan estratégico de Talento Humano

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- El Mérito, 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

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 cuatro 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.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifiquen cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano:

- 1. Direccionamiento estratégico y planeación institucional
- 2. Ingreso
- 3. Desarrollo
- 4. Retiro

Modelo de empleo público

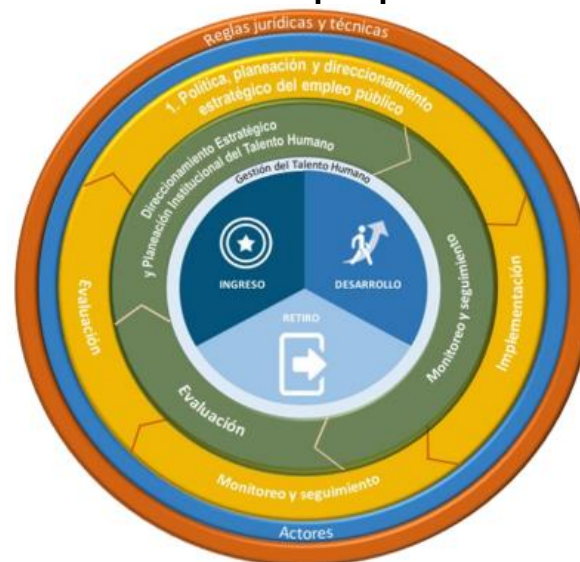


Imagen Guía de Gestión Estratégica del TH -DAFP

Plan de Previsión de recursos humanos 2021		NA	Página 6 de 20
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

3. Disposición de Información

Para el logro de la GETH es necesario tener en cuenta la planeación del talento humano y contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión de impacto en la productividad de los servidores públicos de la Entidad, por lo que es indispensable contar con la mayor información.

En este sentido, la CRC cuenta con una planta de personal mediante el Decreto 90 de 2010, que junto con el Decreto 89 de 2010, fueron el resultado de un proceso de reestructuración administrativa adelantado con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 1341 de 2009. Así mismo, con la entrada en vigencia de las leyes 1369 de 2009 y 1507 de 2012, que asignaron funciones regulatorias a la CRC frente al Sector Postal y el Sector de Televisión, la entidad realizó las gestiones pertinentes para ampliar su planta de personal, y de esta forma asumir adecuadamente dichas responsabilidades, lo cual culminó con la expedición del Decreto 1770 de 2013, el cual amplía la planta de personal de la CRC en 15 cargos, cantidad de cargos que está por debajo de los cargos totales requeridos con motivo de estas nuevas funciones y competencias otorgadas a la entidad.

No obstante, de acuerdo con lo anterior y en razón a la expedición de la Ley 1978 de 2019, "*Por la cual se moderniza el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), se distribuyen competencias, se crea un regulador único y se dictan otras disposiciones*", en el 2019 la CRC dio inicio a los trámites correspondientes para lograr una ampliación de planta que le permita asumir de manera adecuada las nuevas funciones encomendadas, resultado de lo anterior se suscribió la Resolución CRC 5878 de 2020, "*Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones*", creando 10 cargos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del momento. Posteriormente, mediante la Resolución 6026 de 2020 "*Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones*", se crearon 26 cargos de nivel asesor y profesional, quedando finalmente conformada la planta de personal de la CRC, a diciembre 31 de 2020, de la siguiente manera:

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

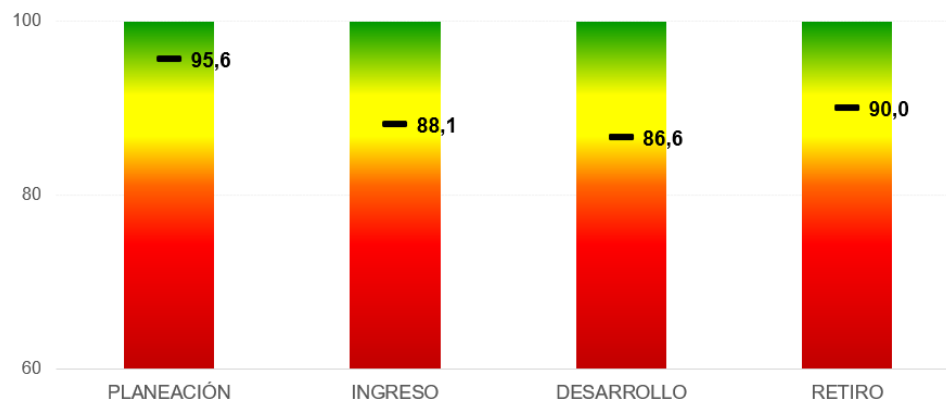
Tabla Planta de personal de la CRC

4. Diagnósticos de necesidades

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

De acuerdo con los instrumentos facilitados por el DAFP dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, se procedió a realizar un autodiagnóstico con la aplicación de la Matriz en mención, la cual arrojó el siguiente puntaje a enero de 2021 en el autodiagnóstico de GETH:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES	89,2

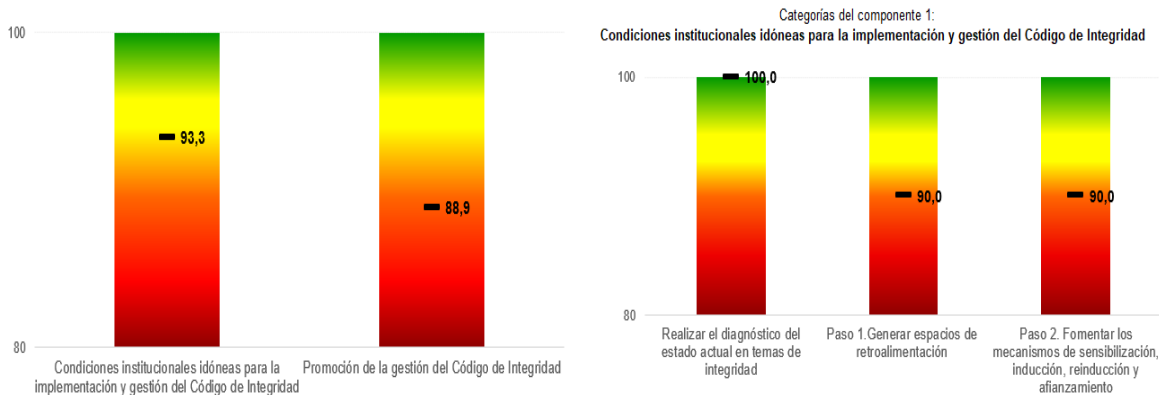


De este resultado se identifican las rutas a intervenir, entendiendo que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta metodológica que permita priorizar las acciones previstas, dando así los caminos que conducen a la creación de valor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

MAPA DE RUTAS		Reta de la Felicidad			Reta del Crecimiento			Reta del Servicio		Reta de la Calidad		Reta del Análisis de Datos
		Estorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien
Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12B Usar la plataforma	Plata Institucional de Capacitación				X			X	X	X		
26 Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos					X		X	X	X		
36 Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a los obligatorios.	Mecanismos establecidos							X	X	X	X	X
37Z Implementado en el PNC los siguientes temas:	Servicio al ciudadano							X	X	X		
58 Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos								X	X	X	

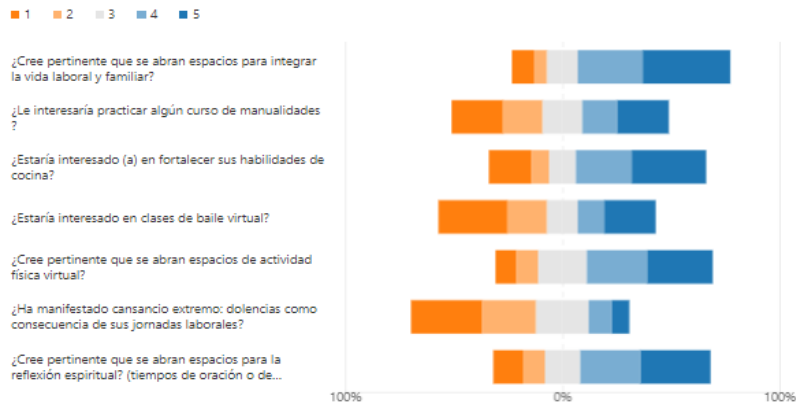
Matriz de Integridad: Mediante el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de la política de Integridad sugerida por el DAFP, se puede establecer lo siguiente:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
Comisión de Regulación de Comunicaciones	91,4



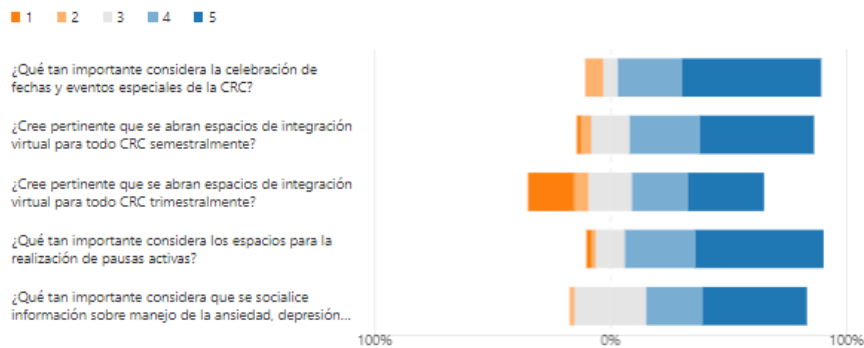
La ficha diagnóstica de bienestar laboral: Corresponde a la aplicación de una ficha diagnóstica, en la que se valoraron los siguientes aspectos, de lo cual se muestra el siguiente comportamiento:

- 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 las habilidades de cocina, continuar con la promoción en la actividad física y vemos la importancia en abrir espacios para la reflexión espiritual.

- 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, los espacios de integración y la disposición de espacios para realizar pausas activas.

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

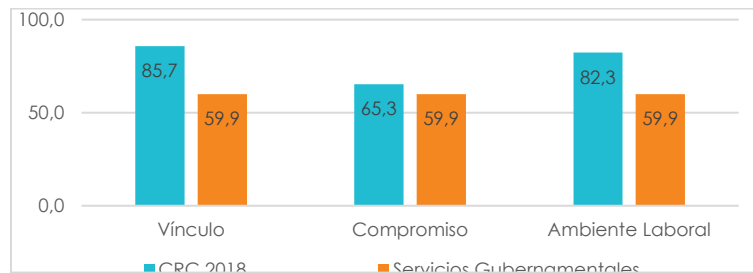


De esta información se identificó la satisfacción con el horario y la consideración de los jefes inmediatos ante posibles eventualidades, lo que insta a continuar fortaleciendo estas medidas y comportamientos.

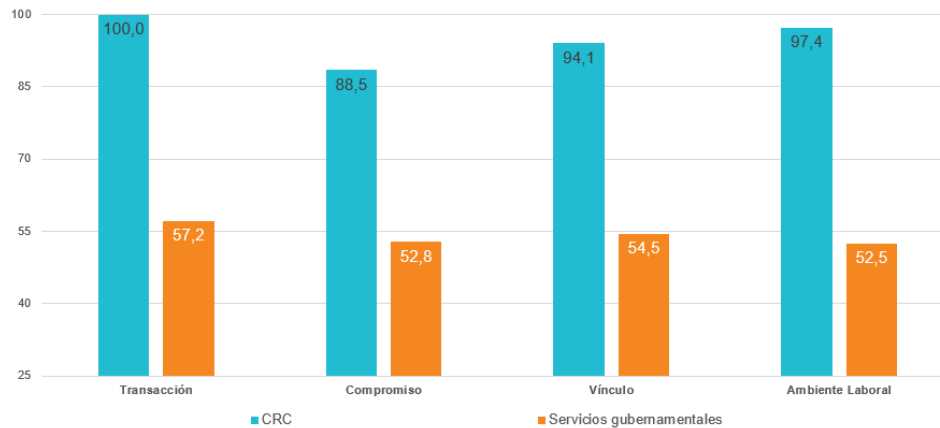
Medición de Clima y Cultura Organizacional: De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades del estado deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. En este sentido la CRC, para diciembre de 2020 procedió a la medición del Clima Laboral tomando como valoración comparativa la medición realizada en el 2018.

En dicha medición aplicada bajo la metodología Great Place to Work - GPTW, para el 2020 se identifica que la CRC obtuvo puntuación sobresaliente y superior a la obtenida en el 2018, respecto a los organismos gubernamentales, como se demuestra a continuación:

INDICES FRENTE AL SECTOR 2018



INDICES FRENTE AL SECTOR 2020



Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Por otro lado, en la medición 2020, presenta un comportamiento superior a la obtenida en 2018, demostrando valoraciones de excelente en la mayoría de las dimensiones evaluadas:

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Excelente	Excelente	Estable
Respeto	Muy alta	Excelente	Favorable
Imparcialidad	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Camaradería	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Orgullo	Media (+)	Muy Alta	Muy favorable
Apreciación general	Media (+)	Excelente	Muy favorable
Índice del Ambiente Laboral	82.3	97.4	Muy favorable
Estadio de Valoración	Sobresaliente	Excelente	

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Frente a estos resultados, Great Place To Work hizo un reconocimiento a la CRC, por lograr un estadio Excelente, 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.

Plan de Previsión de recursos humanos 2021	NA	Página 12 de 20	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



El plan de trabajo recomendado por Great Place to Work frente a los resultados obtenidos en la medición 2020, está orientado a continuar fortaleciendo los planes y programas adoptados, compartir estos resultados, apropiarlos y mantener los estándares.

Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) -DANE

Contando con los resultados 2019 de esta encuesta, donde por la valoración muy favorable sobre todo en los criterios de Ambiente institucional, Credibilidad de las políticas y Rendición de Cuentas, sobre las que se nos permite identificar que los planes y programas han estado bien orientados y se pueden seguir fortaleciendo.

RESULTADOS DANE 2019 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL EDI - 2019		
	PROMEDIO ENTIDADES %	CRC %
AMBIENTE INSTITUCIONAL	82,5	91,4
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	78,3	86,6
CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS	81,7	88,7
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS	83,3	93,5
SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD	81,2	92,9
GESTIÓN POR RESULTADOS	81,7	87,1
RENDICIÓN DE CUENTAS	84,3	93,6
BIENESTAR LABORAL	67,5	78,9
PREVENCIÓN PRÁCTICAS IRREGULAR	80,9	87,4

Evaluación del desempeño y encuestas de Capacitación: Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2021 se detectaron como resultado de las evaluaciones del desempeño y de las encuestas sobre capacitación, las siguientes temáticas para tener en cuenta en

Plan de Previsión de recursos humanos 2021	NA	Página 13 de 20	
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

los programas de bienestar social y fortalecimiento de clima y cultura organizacional a desarrollar para la vigencia:

ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Actitud del servicio • Redacción de informes gerenciales • Capacidad de Toma de Decisiones • Pensamiento crítico • Inteligencia Emocional • Habilidades de negociación • Comunicación efectiva y asertiva • Trabajo en equipo • Manejo del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Manejo del tiempo • Planeación • Efectividad en la comunicación • Lenguaje corporal • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Actitud de servicio

Riesgo Psicosocial: En este tema, se tienen en cuenta los resultados y recomendaciones presentadas en la última medición de Riesgo Psicosocial, adelantada en el mes de agosto de 2018. En este aspecto, es importante señalar que 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", en su parágrafo del artículo tercero expresa que la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo será como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada por lo que en el 2020 se tendrán en cuenta las recomendaciones -medidas de intervención, extractadas del informe de la aplicación de la batería aplicada en 2018:

Recomendaciones como Resultado de la Medición Riesgo Psicosocial 2018

CONDICION A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCION PROPUESTA
DEMANDAS EMOCIONALES	Campaña basada en el reconocimiento
DEMANDAS DE LA JORNADA LABORAL	Continuar con la formación en manejo efectivo del tiempo y revisión de las características y condiciones de manejo de las actividades que realiza cada servidor.
CLARIDAD DE ROL	La reinducción que debe contener los elementos misionales y crear un programa de entrenamiento específico al cargo o de los proyectos en los que se participan
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Fortalecer competencias como: inteligencia emocional, la comunicación asertiva, las habilidades sociales
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Seguir gestionando la aplicación del modelo de trabajo por horas, analizando el impacto

INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL ENTORNO EXTRALABORAL	Promover el ejercicio, el descanso, la recreación y fortalezcan las relaciones familiares y sociales
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Fortalecer programas de promoción de estudios de acuerdo con la necesidad de la entidad
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	Preparación de los futuros líderes dentro de la entidad
CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO	Reconocimiento de las habilidades y capacidades de los servidores por parte de sus líderes
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Actividades encaminadas a fortalecer el espíritu de equipo
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACION Y EL TRABAJO	Acciones orientadas al reconocimiento del trabajo por parte del jefe inmediato
NIVELES DE ESTRÉS	Identificación de estrategias de afrontamiento

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

- El reconocimiento individual
- La distribución de Cargas
- La priorización de actividades

5. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

De acuerdo con esta medición se considera pertinente trabajar en los siguientes aspectos:

Política 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Acción propuesta CRC
Establecer los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad). (14. Gestión documental)	Dentro de la planta de personal se cuenta con un cargo responsable de la gestión de archivo, adicionalmente se cuenta con una persona de apoyo a través del contrato de outsourcing. Para el 2021 se continuará con la mencionada contratación.
Incorporar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano en la entidad. (1. Talento Humano y 10. Servicio al ciudadano)	Incluir en el plan estratégico de TH 2021 Programa de desvinculación asistida por causales de provisión de vacantes definitivas por concurso público de méritos. Ver provisión de Fondos.
Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.	Incluir en el plan institucional 2021 capacitación en planeación rendición de cuentas, participación ciudadana y control social. A partir de los programas de capacitación que brinda la Función Pública, promover la participación de los colaboradores en dichas capacitaciones.

Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel profesional, que se encuentren en vacancia definitiva.	Continuar con el proceso previo a concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de validar y dar cumplimiento a los requisitos en materia de carrera administrativa en los diferentes niveles a efectos de lanzar el concurso de los cargos en vacancia definitiva. (Dependemos de los tiempos y cronograma que establezca la CNSC).
Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel técnico, que se encuentren en vacancia definitiva.	
Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asistencial, que se encuentren en vacancia definitiva.	
Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asesor, que se encuentren en vacancia definitiva.	
Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.	
Implementar procesos de inducción a los gerentes públicos que contemple al menos dos de los siguientes canales: de manera virtual, presencial con la ESAP o en forma directa con la entidad.	A partir de la oferta de capacitación de la ESAP, validar la necesidad de capacitación de la entidad y programar aquella a que haya lugar.
Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.	Incluir en el plan institucional 2021 capacitación en planeación rendición de cuentas, participación ciudadana y control social.
Implementar en la entidad la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la ley 1823 de 2017.	Se incluirá estrategia en 2021 y divulgar al interior de la entidad la existencia de dicha sala. En 2021 Participar en capacitaciones y asesoría técnica sobre el tema.

Política 2. INTEGRIDAD	Acción propuesta CRC
<p>Formular el plan estratégico de gestión de conflictos de intereses dentro del marco de la Política de Talento Humano. (9. Transparencia)</p> <p>Asignar un líder o responsable para promover la cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado. (9. Transparencia)</p> <p>Como parte de la sensibilización y conocimiento del del proceso de conflicto de intereses, incluir dentro de la Política de Talento del proceso de conflicto de intereses, incluir dentro de la Política de Talento Humano (Plan de Capacitación, Procesos de Inducción, entre otros) el proceso del manejo de conflicto de intereses, con el fin de generar un direccionamiento que apoye</p>	<p>Elaboración de un plan para la socialización de los aspectos relacionados con conflicto de interés al interior de la CRC.</p> <p>Elaboración de una estrategia para la implementación de los elementos de conflicto de interés, el cual contempla la formalización de procedimientos al respecto, la socialización a los colaboradores, entre otros.</p> <p>Materialización de la propuesta de arquitectura organizacional.</p>

el desarrollo e implementación de la estrategia establecida para dicho proceso. (9. Transparencia)	
Establecer canales e implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplan jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.	Formulación y aprobación del procedimiento que defina las actividades frente al manejo de conflicto de interés en la CRC, que contemple los canales de comunicación correspondientes para la información y trámite de los mismos.
Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos. (9. Transparencia)	a. Verificación del diligenciamiento y archivo de la totalidad de las declaraciones de B y R de los funcionarios y validar desde gestión documental los correspondientes tiempos de conservación.
Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos.	b. Verificar la publicación de las declaraciones de BYR de los funcionarios que corresponde de acuerdo con la Ley 2013 de 2019

6. Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano 2021

Para 2021 la CRC, plantea el siguiente plan, entendido como el instrumento que posibilita la organización y racionalización de la gestión del talento humano en la entidad. Articula componentes de gestión del proceso de Talento Humano y además brinda coherencia con las funciones, planes y programas y proyectos organizacionales.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CRC	LÍNEAS DE ACCIÓN	COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA			EFICACIA DEL PLAN DE ESTRATÉGICO DE TH
							INDICADORES		Periodi.	
							META			
Impulsar y fortalecer la transformación digital de la Entidad, a fin de soportar de manera eficiente y efectiva los procesos asociados a la	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	Martha Valenzuela	N/A	N/A	N/A	Seguimiento a Matriz de TH - DAFP Promedio de cumplimiento de los planes que hacen parte del PETH - SEGUIMIENTO TRIMESTRAL FURAG
		Selección	Proceso de selección por competencias	Evaluar las competencias para todos los aspirantes	Aplicación y actualización del proceso de selección	Martha Valenzuela	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	Martha Valenzuela	Impacto de la Inducción (Promedio de impacto de la inducción durante el año) (Calificación de 1 a 5 siendo uno la	4	ANUAL		

estrategia de la misma						nota más baja y 5 la más alta)				
<p>Generar un ambiente y cultura organizacional que propicie la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad</p> <p>Fomentar la eficiencia y agilidad en los procesos, con el fin de facilitar la gestión del ciclo de política regulatoria</p>	PERMANENCIA	Capacitación	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	PIC: Formulación, publicación	Martha Valenzuela	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL	
						Ejecución	Martha Valenzuela	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90	TRIMESTRAL
		Reinducción	Inducción y reinducción	Facilitar y a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo	Ejecución y evaluación	Martha Valenzuela	Ejecución de la jornada de inducción y reinducción	Ejecución de una jornada de inducción y reinducción	Aplicación de encuesta a nuevos funcionarios	ANUAL
		Incentivos	Plan de bienestar e incentivos	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores	Formulación, y publicación de plan	Martha Valenzuela	Publicación del plan	Publicación del plan formulado a 31 de enero	ANUAL	
					Sistemas de Bienestar e Incentivos: formulación, ejecución y medición	Martha Valenzuela	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90	SEMESTRAL	

<p>ia y demás actividades misionales</p> <p>Impulsar y fortalecer la transformación digital de la entidad, a la fin de soportar de manera eficiente y efectiva, los procesos asociados a la estrategia de la misma</p>	Cultura Organizacional					Medición de Cultura Organizacional	Resultado se toma de línea base	BIANUAL	
	Clima laboral	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	Martha Valenzuela	Medición de Clima	>= a la medición anterior		
							Cumplimiento del plan de fortalecimiento (Planes y programas de bienestar)	90%	SEMESTRE
	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 Programa entorno laboral saludable Implementación de estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral	Plan: formulación, ejecución y medición	Enue Merchán	Publicación del plan	Publicación del plan formulado o a 31 de enero	ANUAL	
							No. de activadas ejecutadas en el periodo /No. de actividades planeadas en el periodo X100	90%	TRIMESTRE
	Administración SIGEP	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Monitorear y realizar seguimiento a los requerimientos impartidos por el DAFP respecto al SIGEP	Ejecución, Control y seguimiento	Claudia Palacio	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	SEMESTRE	
	NOMINA	Generación de la nómina de manera eficaz	Garantizar la liquidación eficaz de la nómina de la CRC	Ejecución sin correcciones	Quien corresponda	Número de Correcciones durante el periodo	<=5	TRIMESTRE	
	Evaluación del desempeño	Evaluación de desempeño	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores	Ejecución y evaluación	Martha Valenzuela	Promedio de evaluaciones realizadas en el periodo	>=90%	ANUAL	

Impulsar y fortalecer la transformación digital de la Entidad, a fin de soportar de manera eficiente y efectiva los procesos asociados a la estrategia de la misma	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	Martha Valenzuela	Ejecución de programa de prepensionados Ejecución programa dirigido a provisionales por concurso	4	ANUAL
		Otras relacionadas con el retiro	Entrevista de retiro	Identificación de motivos de retiro y posibles oportunidades de mejora	Ejecución de entrevistas / informe	Martha Valenzuela	Informe	Informe anual	
	PREVISION	Plan anual de vacantes	Plan anual de vacantes	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad	Elaboración y Publicación del plan	Martha Valenzuela	Elaboración y Publicación del plan	Publicación del plan formulado	ANUAL
					Informar al DAFP sobre las vacantes definitivas	Martha Valenzuela	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	Martha Valenzuela	Elaboración y Publicación del plan	Publicación del plan formulado	ANUAL
					Seguimiento a cargas	Martha Valenzuela / Planeación Estratégica	Informe de cargas	Informe de cargas	TRIMES
	Pasantes	Programa ESTADO JOVEN	Implementación en el programa de estado Joven	Postulación / medición de impacto	Martha Valenzuela	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	Martha Valenzuela	Seguimiento a la matriz de Integridad del DAFP	N/A	SEMEST
							Cumplimiento de actividades programadas	90%	TRIMES