

# Plan Estratégico de Talento Humano

2021

## Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	MARCO LEGAL .....	4
3.	OBJETIVO.....	5
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
6.	ALCANCE .....	6
7.	PLAN ESTRATÉGICO 2021.....	7
	7.1 MISIÓN DE LA CRA .....	7
	7.2 VISIÓN DE LA CRA .....	7
	7.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	7
	7.4 VALORES.....	7
	7.5. ORGANIGRAMA.....	8
	7.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	9
	7.7. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	10
	7.8. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	11
8.	ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	11
	8.1. MISIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – GESTIÓN HUMANA.....	10
	8.2. OBJETIVO DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GESTIÓN HUMANA .....	11
	8.3. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	12
9.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	13

## 1. INTRODUCCIÓN

Acorde con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el *"conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa"* (Longo, 2002, Pág.16).

Es así como la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA, consciente de la necesidad de mantener un alto nivel de productividad y al mismo tiempo de responder a las necesidades organizacionales e individuales de sus servidores, ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad desde el proceso de vinculación hasta el retiro, incluyendo allí todas las acciones de capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que puedan integrarse e influir en la construcción de una cultura organizacional en la que se acentúen la motivación y la actitud de servicio.

Este plan tiene como objetivo desarrollar las estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA, de acuerdo con el Plan Estratégico de la entidad y la normatividad vigente.

En este Plan es preciso determinar las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al logro de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin. En este proceso, la CRA ha hecho uso la metodología elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de las herramientas definidas en sus procedimientos de capacitación y bienestar, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar, y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

## 2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la - CRA, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades públicas y se encuentra orientado por los siguientes principios legales:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Ley 734 de 2002. *“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”*
- Ley 909 de 2004. *“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 1227 de 2005. *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”*.
- Decreto 2539 de 2005. *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*.
- Ley 1064 de 2006, *“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”*
- Decreto 4665 de 2007. *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”*.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- Decreto 648 de 2017. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”*
- Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, por el cual se establece el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Programa Nacional de Bienestar: *“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022: por medio del cual el departamento Administrativo de la Función Pública, proporciona lineamientos y recomendaciones a las Entidades Nacionales y Territoriales para la implementación de los programas de bienestar social.*
- Decreto ley 491 de 2020: *Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.*

### 3. OBJETIVO

En el período 2021, la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico a través de la Subdirección Administrativa y Financiera se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios a través de la promoción de la cultura organizacional, que incremente el sentido de pertenencia y motivación, del fortalecimiento de la cultura ética, prevención de riesgos, fomento de estilos de vida saludables, y la promoción de la cultura organizacional tomando como base los principios y valores de la entidad.

#### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
2. Desarrollar el Plan de Bienestar con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional de los funcionarios de la entidad.
3. Fomentar la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el ambiente laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -G-SST-, con el fin de garantizar el bienestar, la salud e higiene de todos los servidores de la - CRA de conformidad con el Decreto 1072 de 2015.
4. Planear las necesidades de Talento Humano a corto, mediano y largo plazo en la entidad a través de la Previsión y Planeación de Vacantes.
5. Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación, movilidad, y desvinculación de los servidores de carrera administrativa de la entidad.

#### 6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será aplicado a todos los servidores públicos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO 2021

### 7.1 MISIÓN DE LA CRA

La Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA) es la entidad del orden nacional, encargada de promover la competencia y regular las condiciones del mercado, para mejorar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo en Colombia, impulsar el bienestar social y el desarrollo sostenible, apoyado en un equipo humano altamente calificado .

### 7.2 VISIÓN DE LA CRA

En el año 2024, la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA), apoyada en un equipo humano altamente calificado y articulada con sus grupos de interés, será reconocida a nivel nacional e internacional, como referente técnico regulatorio y agente transformador del mercado de los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo, con énfasis en la sostenibilidad económica, social y ambiental.

### 7.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos para la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA, correspondientes al quinquenio 2020-2024 son los siguientes:

- Desarrollar un modelo regulatorio efectivo e innovador con enfoque diferencial promoviendo que los prestadores ofrezcan servicios de acueducto, alcantarillado y aseo –AAA con calidad que transforme las condiciones de vida de la población.
- Incentivar la aplicación de esquemas de prestación de servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo, que reconozcan las características de las áreas urbanas y rurales y así todas las personas del territorio nacional accedan a servicios de acueducto, alcantarillado y aseo con estándares de calidad.
- Fortalecer la gestión institucional con base en su independencia y capacidad técnica y así los agentes del sector reconozcan a la entidad, como eficiente, moderna y con un capital humano valioso.

### 7.4 VALORES

De acuerdo con el Código de Integridad y Buen Gobierno, aprobado por la CRA en 2018, los valores de la entidad son:

- Compromiso
- Respeto
- Diligencia
- Honestidad
- Justicia
- Orientación al Servicio

## **7.5. ORGANIGRAMA**



## Composición de la Comisión



## Organigrama de la Comisión



### 7.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La planta de personal de la entidad aprobada por norma, está distribuida de la siguiente forma:

<b>Número de cargos</b>	<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
4	Experto Comisionado	90	0
1	Subdirector de Regulación	150	21
1	Subdirector Administrativo y Financiero	150	21
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	16
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16
5	Asesor	1020	16
5	Asesor	1020	15
19	Profesional Especializado	2028	22
3	Profesional Especializado	2028	20
2	Profesional Especializado	2028	18
11	Profesional Especializado	2028	16
4	Profesional Especializado	2028	15
2	Profesional Universitario	2044	11
2	Profesional Universitario	2044	7
1	Analista de Sistemas	3003	18
4	Técnico Administrativo	3124	15
8	Secretario Ejecutivo	4210	24
3	Auxiliar Administrativo	4044	13
3	Auxiliar Administrativo	4044	11
4	Conductor Mecánico	4103	13

## **7.7. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El proceso de planeación del Talento Humano en la - CRA, se realiza partiendo de la planta global de personal aprobada en el año 2013 mediante Decreto 2651 de ese mismo año, la cual cuenta con 84 empleos de los siguientes niveles:

<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD</b>
Directivo	6
Asesor	12
Profesional	43
Técnico	5
Asistencial	18
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>

## **7.8. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

Para realizar la etapa de diagnóstico la Subdirección Administrativa y Financiera –Gestión Humana, tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

## **8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual, se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la - CRA, en este sentido, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se enmarcarán en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, los cuales se materializan en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

### **8.1. OBJETIVO DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GESTIÓN HUMANA**

En el 2021 la Subdirección Administrativa y Financiera – Gestión Humana de la - CRA, se posesionará dentro de la entidad como un área de gestión líder en la implementación y ejecución de las diferentes herramientas de gestión diseñadas para el óptimo desarrollo de la gestión institucional y estará ubicada como el referente estratégico de la - CRA, impactando positivamente los objetivos de la organización aportando elementos que permiten el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Para lo anterior se diseñan, verifican y coordinan las políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad, acompañando a otras dependencias en temas del área,

de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de esta Comisión de Regulación, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

## 8.2. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de la - CRA, se concreta a través de los Planes Anuales Vacantes, de Plan de Previsión de Recursos Humanos, de Capacitación, de Bienestar e Incentivos, y de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

A continuación, se relacionan las líneas estratégicas prioritarias para la correcta administración del Talento Humano:

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Fortalecer el proceso de ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la - CRA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan anual de vacantes.</li> <li>Políticas de gestión del Talento Humano</li> <li>Plan Anual de Vacaciones</li> <li>Atención a los pre-pensionados.</li> <li>Fortalecer acciones para la preparación del retiro y desvinculación laboral asistida de los servidores.</li> </ul>	Analizar las normas políticas, estrategias, para la reformulación de manuales y procedimientos propios del proceso, si es el caso.
			Evaluar el impacto de la aplicación de las políticas vigentes.
<b>Cultura y clima organizacional</b>	Propiciar condiciones en el mejoramiento de calidad de vida laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover actividades que refuercen el trabajo en equipo, destacando la interacción entre dependencias.</li> <li>Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.</li> <li>Estimular en todos los equipos de la CRA y en todos los servidores la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.</li> </ul>	Las que se encuentran inmersas en el cronograma de actividades establecidas en el Plan de Bienestar e Incentivos.
<b>Formación de Talento Humano</b>	Desarrollar estrategias y fijar los lineamientos para que el plan de capacitación y formación de la CRA,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el desempeño laboral de los Servidores públicos y la capacidad técnica de</li> </ul>	Las que se encuentran inmersas en el cronograma de

	respondan a la naturaleza, misión, visión y necesidades de esta Comisión de Regulación, fortaleciendo el talento humano, mediante procesos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de potencializar habilidades, conocimientos y destrezas en los servidores, para favorecer su desempeño laboral y así contribuir a la creación de valor público.	<p>las áreas procurando el mejoramiento continuo institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar y formar a los Servidores de la - CRA, para mejorar su desempeño funcional y comportamental</li> <li>• Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana.</li> </ul>	<p>actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.</p>
<b>Sistemas de Información y Comunicación</b>	Fortalecer los sistemas de información interna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer los procesos de comunicación que se dan al interior de la entidad con el fin de potenciar la gestión administrativa y misional.</li> <li>• Garantizar que la comunicación sea veraz, eficaz, efectiva y oportuna.</li> <li>• Fomentar el sentido de pertenencia y reconocimiento institucional por parte de los servidores públicos, los diferentes canales de comunicación y los públicos de interés.</li> </ul>	<p>Las acciones serán articuladas con el proceso estratégico de Comunicaciones de la CRA.</p>
<b>Evaluación de la Gestión</b>	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC EDL – APP y el DAFP.	Informe Consolidado de la EDL y Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública.	<p>Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación.</p> <p>Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad.</p>

## 9. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA, ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano:

- Sistema Integrado de Gestión de la CRA.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (FURAG)
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo