

Plan Estratégico de Talento Humano

2022

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MARCO LEGAL..... | 4 |
| 3. OBJETIVO GENERAL | 4 |
| 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 5 |
| 5. ALCANCE | 5 |
| 6. COMPONENTES | 5 |
| 7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO... 6 | |
| 7.1. Disposición de información:..... | 6 |
| 7.1.1. Caracterización de la población:..... | 6 |
| 7.1.2. Planta de Personal: | 6 |
| 7.2. Diagnóstico..... | 7 |
| 7.2.1. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG. | 7 |
| 8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2022 | 8 |
| 8.1. Planes y Programas de Talento Humano 2022..... | 9 |
| 8.1.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos..... | 9 |
| 8.1.2. Programa de Bienestar Social e incentivos | 9 |
| 8.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 9 |
| 8.1.4. Plan Institucional de Capacitación. | 10 |
| 9. Seguimiento y control del Plan | 11 |
| 10. Análisis de Resultados | 11 |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está orientado a plantear estrategias de calidad que permitan gestionar adecuadamente el talento humano de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA a través del ciclo de vida del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y 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, de tal manera que la CRA logre trazar la ruta de una gestión pública efectiva a través de la transformación de la administración pública.

El propósito es la alineación con los objetivos estratégicos de la Comisión, materializada con acciones incluidas en el Plan de Acción instrumento que resulta pilar para la evaluación de resultados en Talento Humano.

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 de 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.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la CRA fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

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 909 de 2004. *“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*
- 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 1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.*
- Decreto 648 de 2017. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”*
- Decreto 815 del 08 de mayo de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.”*
- 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 GENERAL

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico- CRA como principal herramienta para la toma de decisiones en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público de la CRA en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios a través de la promoción de la cultura organizacional, incremento el sentido de pertenencia y motivación, el 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 las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
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 - SG-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 2015.¹
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.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y finaliza con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los trabajadores de la CRA: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- 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

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

7.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, en desarrollo de la Dimensión del Talento Humano, en la CRA se cuenta con la información actualizada de la caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes evaluaciones adelantadas en los años 2020-2021.

7.1.1. Caracterización de la población:

A través de la base de datos de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la CRA, como el principal insumo para la administración del talento humano.

7.1.2. Planta de Personal:

La planta de personal de la entidad aprobada por el Decreto 2651 de 2013² está distribuida de la siguiente forma:

² Por el cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA) y se dictan otras disposiciones

| Número de cargos | Denominación | Código | Grado |
|------------------|---|--------|-------|
| 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 |

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, Gestión Humana cuenta con la base de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.2. Diagnóstico

7.2.1. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG.

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano, a continuación, se relacionan los resultados de las rutas de creación de valor a 31 de diciembre de 2021:

| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | |
|---|--|-----------|
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión | 94 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 95 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 97 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 92 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 89 |

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2022

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la CRA, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico del MIPG, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la CRA se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

| Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG | |
|--|-------------------------------------|
| D1 | Talento Humano |
| D2 | Dirección Estratégico y Planeación |
| D3 | Gestión con Valores para Resultados |

| Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG | |
|--|----------------------------|
| D4 | Evaluación de Resultados |
| D5 | Información y Comunicación |
| D6 | Gestión del Conocimiento |
| D7 | Control Interno |

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG. **(ver anexo 1)**

8.1. Planes y Programas de Talento Humano 2022

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

8.1.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Adelantar el proceso del concurso en la entidad para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como 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, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

8.1.2. Programa de Bienestar Social e incentivos

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores Públicos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, al fortalecimiento de sus capacidades y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal a través de actividades de carácter lúdico, deportivo, de integración, reconocimiento y recreativo para los servidores y su grupo familiar.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades aprobadas dentro del plan de bienestar, estas serán programas de manera virtual y presencial cuando se requiera de acuerdo con la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores.

8.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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 nuestros servidores públicos y contratistas a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072³, la Resolución 0312 de 2019⁴, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores y contratistas, y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

8.1.4. Plan Institucional de Capacitación.

Este plan busca fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2022 de la CRA estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

| EJE TEMÁTICO | DESCRIPCIÓN (PNFC) |
|--|--|
| PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: | Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública. |
| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: | Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma. |
| CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO: | Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía. |
| TRANSFORMACIÓN DIGITAL: | Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. |

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

⁴ Por la cual se definen los Estándares mínimos des Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST

9. Seguimiento y control del Plan

El seguimiento al plan Estratégico de Talento Humano se realizará presentando un informe anual al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el cual se evidencie la eficacia de la ejecución del presente plan de acuerdo con el siguiente indicador:

| INDICADOR | QUE EVALUAR | FORMULA |
|-----------|--|---|
| EFICACIA | Ejecución del Plan estratégico de Talento humano | Número de actividades ejecutadas/actividades programadas *100 |

10. Análisis de Resultados

Los mecanismos utilizados para el análisis de los resultados de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- a) A través de las actividades contempladas en el PAI vigencia 2022.
- b) A través de la evaluación mediante el FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Anexo 1: MATRIZ DE ACTIVIDADES PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022

| Dimensión del Talento Humano | | | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|--|--------------------|--|-----------------------------|---|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | Entorno físico | Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. | D2 | Talento humano – Plan de trabajo SST | Servidores y contratistas |
| | | Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores y contratistas. | D2 | Talento humano – Plan de trabajo SST | Servidores y contratistas |
| | | Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST. | D2 | | Servidores y contratistas |
| | | Programar y ejecutar simulacros de evacuación en las instalaciones de la CRA (según el riesgo). | D2 | | Servidores y contratistas |
| | | Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio. | D2 | | Servidores y contratistas |
| | Equilibrio de vida | Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural, que incluyan a los servidores en condición de discapacidad. | D2 | Talento humano – Plan de Bienestar | Servidores y contratistas |
| | | Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable. | D2 | Talento humano – Plan de trabajo SST- Plan de Bienestar | Servidores y contratistas |
| | | Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales. | D2 | Talento humano – Plan de trabajo SST | Servidores |
| | | Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin. | D2 | Talento humano - Vinculación | Servidores |

| Dimensión del Talento Humano | | | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|---|-----------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | Salario emocional | Generar procesos de selección inclusivos. | D2 | Talento humano - vinculación | Servidores |
| | | Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional | D2 | Talento humano | Servidores |
| | | Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través de la Oficina Asesora de Planeación y Tics - Comunicaciones | D4 | Talento humano- Bienestar | Servidores y Contratistas |
| | | Elaborar el Plan de bienestar e Incentivos en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad. | D2, D3 | Talento humano- Plan de Bienestar | Servidores |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la modalidad de trabajo en casa. | D2 | Talento humano- Plan de Bienestar | Servidores y Contratistas |
| | | Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad. | D2 | Talento humano- Plan de Bienestar | Servidores y Contratistas |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC. | D2 | Talento humano- Plan de Capacitación | Servidores |
| | | Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno. | D2, D5 | Talento humano - Vinculación | Pasantes |
| | Bienestar del talento | Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad. | D2 | Talento humano- Plan de Capacitación | Servidores |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC. | D2, D3 | Talento humano- Plan de Capacitación | Servidores |
| Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público | | D2 | Talento humano- Plan de Bienestar | Servidores | |
| Liderazgo en valores | | Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad. | D3 | Talento humano- Plan de Bienestar | Servidores y Contratistas |

| Dimensión del Talento Humano | | | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|---|--|---|-----------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población | D4 | Talento humano | Servidores |
| | | Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados | D2 | Talento humano- Plan de Bienestar | Servidores |
| | | Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión. | D2 | Talento humano | Servidores |
| | | Aplicar juntamente con la Oficina Asesora de Planeación y Tics las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran. | D2, D6 | Talento humano | Servidores |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | Cultura basada en el servicio | Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento. | D2, D5, D7 | Talento humano | Servidores |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | Hacer siempre las cosas bien | Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad. | D2 | Talento humano- Bienestar | Servidores |
| | | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | D2 | Talento humano - nómina | Servidores |
| | | Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. | D2, D3, D7 | Talento humano | Servidores |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | D4 | Talento humano | Servidores |
| | | Promover la conformación de Comisión de Personal. | D2 | Talento humano | Servidores |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | D2 | Talento humano | Servidores |
| | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. | D5 | Talento humano | Servidores |