

# Plan Estratégico de Talento Humano

# 2023

## 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 2023 .....	11
8.1. Planes y Programas de Talento Humano 2023.....	12
8.1.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	12
8.1.2. Programa de Bienestar Social e incentivos .....	12
8.1.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	13
8.1.4. Plan Institucional de Capacitación. ....	13
9. Seguimiento y control del Plan .....	14
10. Análisis de Resultados .....	14

## 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 - MIPG, 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.*

## 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.<sup>1</sup>
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

---

<sup>1</sup> 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 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.

Ahora bien, la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG,- Gestión de Talento Humano, tiene como acción 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.

Para lo anterior, se tiene como referencia las directrices emitidas para la primera dimensión de MIPG – Gestión de Talento Humano en la cual se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, siendo de vital importancia desarrollar las etapas que se enuncian a continuación, las cuales son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva en la entidad.

### 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 2021-2022.

#### 7.1.1. Caracterización de la población:

A través de la base de datos de la población de los funcionarios de la entidad, 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, siendo esta información suficiente para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los mismos. .

#### 7.1.2. Planta de Personal:

La planta de personal de la entidad aprobada por el Decreto 2651 de 2013<sup>2</sup> está distribuida de la siguiente forma:

---

<sup>2</sup> 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, talento humano 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 los resultados obtenidos siendo este el autodiagnóstico para la entidad de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano. A continuación, se relacionan los resultados de las rutas de creación de valor:

<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>		
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>		
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>94</b>
	- 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	
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>95</b>
	- 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	
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>97</b>
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	<b>92</b>
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>89</b>

Fuente: Talento humano con base en los resultados del FURAG

### 7.2.2. Resultados de la medición del clima laboral 2022

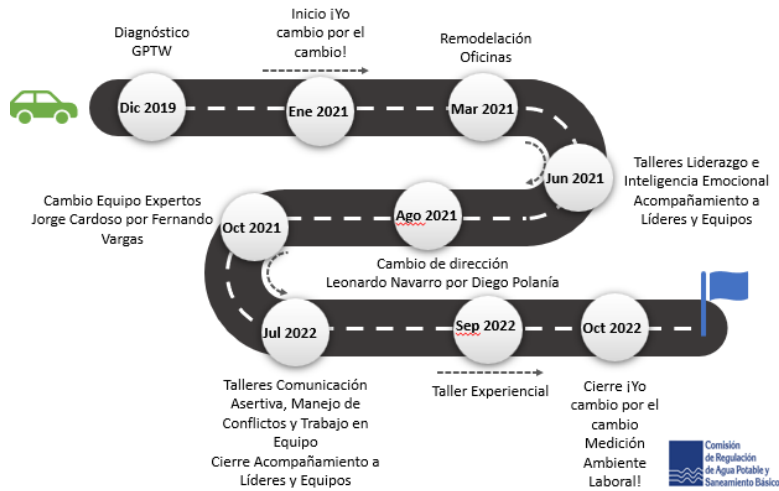
El presente estudio de Medición de Clima laboral está basado en los resultados de medición del año 2019 aplicada por la firma Grace Place to Work GPTW la cual tenía como objetivo medir la forma como lo servidores públicos perciben su relación con el ambiente laboral como factor determinante de su comportamiento al interior de la CRA.

Aunado a lo anterior, esta medición se realizó con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

Ahora bien, es importante resaltar que la entidad desarrollo actividades de intervención durante las vigencias 2021 y 2022, a través del proyecto “yo cambio por el cambio” con el cual se logró fortalecer y mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores, los cuales se pueden evidenciar a continuación:



*Línea de tiempo del proyecto "yo cambio por el cambio"*



Fuente: Talento humano

**FICHA TÉCNICA ENCUESTA AMBIENTE LABORAL 2022**

Universo	148
Muestra	126
Porcentaje de respuesta	85%
Nivel de confianza	95%
Margen de error	3%
Fecha de lanzamiento	10 de octubre de 2022
Fecha de análisis	20 de octubre de 2022

Fuente: Talento humano

**PORCENTAJE DE RESPUESTA ENCUESTA AMBIENTE LABORAL 2022**

Personal de Planta	83%
Contratistas	87%
SAF	78%
OAP	95%
OAJ + Control Interno	100%
Regulación	100%
Expertos + Dirección Ejecutiva	65%

Fuente: Talento humano

## Escala de valoración

Valoración	Descripción
Excelente	Satisfacción excepcional, casi sin émulos en el país
Muy Alta	Satisfacción muy sobresaliente, pocas veces superado
Alta	Satisfacción superior al habitual
Media (+)	Satisfacción superior dentro del rango habitual
Media (-)	Satisfacción inferior dentro del rango habitual
Baja	Cuestionamiento superior al habitual
Muy Baja	Cuestionamiento muy marcado, pocas veces superado
Crítica	Cuestionamiento excepcional, casi sin pares en el país
<b>Atípicos</b>	
Inusual +	Satisfacción mayor que el esperado en este contexto
Inusual -	Cuestionamiento mayor que el esperado en este contexto

Fuente: Talento humano

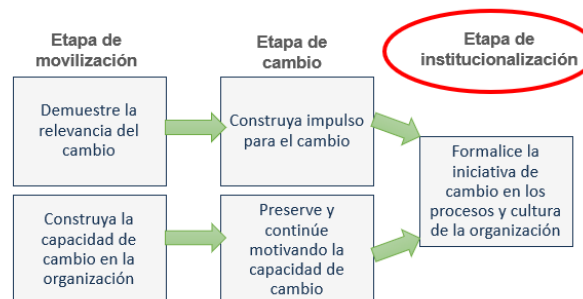
## COMPARACIÓN DE RESULTADOS AMBIENTE LABORAL 2019 vs 2022

Indicador de Ambiente Laboral	Medición antes del proyecto (2019)	Medición después del proyecto (2022)
Respeto	Muy baja (2)	Alto - Muy Alto (6.9)
Camaradería	Crítica (1)	Alto - Muy Alto (6.7)
Orgullo	Crítica (1)	Muy Alto – Excelente (7.4)
Apreciación General	Crítica (1)	Alto – Muy Alto (6.7)
Proyecto ¡Yo cambio por el cambio!	N/A	Alto – Muy Alto (6.6)
Remodelación Sede	N/A	Alto – Muy Alto (6.6)
Indicador General de Ambiente Laboral	Muy Bajo (2)	Muy Alto (7)
Indicador Cualitativo de Ambiente Laboral	Cuestionamiento muy marcado, pocas veces superado	Satisfacción muy sobresaliente, pocas veces superado

Fuente: Talento humano

## RECOMENDACIONES

### Etapas del cambio



Fuente: Talento humano

**RECOMENDACIONES**



1. Continuar procesos de acompañamiento de equipos
2. Continuar procesos de acompañamiento uno a uno en líderes o potenciales líderes
3. Incluir en los premios de fin de año las categorías de:
  - Mejores compañeros/as
  - Promotores de buen ambiente de trabajo
4. Dar continuidad a las acciones de ambiente laboral entre una dirección y otra



Fuente: Talento humano

**RECOMENDACIONES**



5. Realizar seguimiento a los indicadores de ambiente laboral anualmente
6. Realizar al menos dos talleres de integración por año durante los próximos tres años para arraigar los nuevos comportamientos positivos en las personas
7. Si llega una persona a una posición de liderazgo alto o medio invitarla a participar de un proceso de acompañamiento



Fuente: Talento humano

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las recomendaciones dentro de la matriz de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano con el fin de mantener los resultados obtenidos en la última medición de clima laboral efectuada por la entidad.

**8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2023**

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 los resultados obtenidos del FURAG II, 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 emitidos por el Gobierno Nacional.

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, que se especifican en la siguiente tabla:

<b>Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG</b>	
<b>D1</b>	Talento Humano
<b>D2</b>	Direccionamiento Estratégico y Planeación
<b>D3</b>	Gestión con Valores para Resultados
<b>D4</b>	Evaluación de Resultados
<b>D5</b>	Información y Comunicación
<b>D6</b>	Gestión del Conocimiento
<b>D7</b>	Control Interno

Por consiguiente, en el anexo 1 del presente documento se indican en la matriz las 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 2023**

El Plan Estratégico de Talento Humano para el 2023, se formula a partir de la dimensión de Talento Humano de MIPG, dentro del cual se tienen los planes y programas que serán adoptados como elementos articuladores del PETH y 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 1072<sup>3</sup>, la Resolución 0312 de 2019<sup>4</sup>, 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 2023 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2023 de la CRA estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

EJE TEMÁTICO	DESCRIPCIÓN (PNFC)
<b>PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:</b>	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.
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:</b>	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

<sup>3</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

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

EJE TEMÁTICO	DESCRIPCIÓN (PNFC)
<b>CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:</b>	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL:</b>	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.

## 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 2023.
- 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 2023**

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> 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 (si aplica).	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 vinculación inclusivos (personas en condición de discapacidad y jóvenes).	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 y teletrabajo.	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
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> 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
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> 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
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> 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

Fuente: Talento humano