

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE ENERGÍA Y GAS, CREG

Subdirección Administrativa y Financiera
Área de Talento Humano
2022

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Regulación de Energía y Gas, CREG, se proyecta al 2023 como una entidad ágil y eficiente, hacedora de una regulación oportuna y participativa; creadora de conocimiento y arquetipo de otras instituciones.

En desarrollo de este propósito, desde el área de Gestión Humana se vienen impulsando acciones en función de agregar valor al quehacer misional de la CREG para alinearse con aportes definitivos a la estrategia de la organización enmarcadas en las siguientes líneas de acción:

1. Fortalecimiento institucional: Ajustar roles, responsabilidades y estandarizar metodologías de trabajo para optimizar la carga laboral.
2. Desarrollo de capacidades: adopción de buenas prácticas de gestión del conocimiento para el aprendizaje organizacional.
3. Cultura organizacional: potenciando hábitos para el aprendizaje en equipo y aplicando prácticas de salario emocional.
4. Cultura de gestión del desempeño a través de una retroalimentación que permita el mejoramiento continuo.

Es así como, el plan estratégico del talento humano se construye a partir del marco de referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, integrándolo con las diferentes dimensiones, con la apuesta de seguir avanzando para la vigencia 2022 en la etapa de consolidación y de contribuir en el fortalecimiento del ciclo de vida del talento humano para mejorar la productividad y lograr un ambiente que favorezca el desarrollo de las personas y su calidad de vida.

En el presente documento se presentan las diferentes etapas realizadas para formular el Plan Estratégico, teniendo en cuenta los lineamientos y herramientas aportadas por el Departamento Administrativo de la Función pública, las necesidades y características de la Comisión y las estrategias planteadas, lo cual se evidencia en los planes de acción institucional.

1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar las actividades orientadas a la gestión del Talento Humano en la Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG, con el fin de proveer a la CREG, un equipo humano idóneo para el desarrollo de los procesos

y construir un ambiente laboral apropiado para el crecimiento de las personas y el desempeño institucional.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la cultura organizacional reforzando valores institucionales, potenciando hábitos para el aprendizaje en equipo y aplicando prácticas de salario emocional.
- Fortalecer y potenciar las competencias y habilidades de los servidores a partir de la identificación, priorización y programación de acciones de aprendizaje para gestionar el conocimiento propio de la organización
- Mejorar la gestión de los procesos a partir de un ajuste a los roles y responsabilidades y la implementación de mecanismo para la reorganización del trabajo y adecuada distribución de cargas.
- Fomentar una cultura de la prevención y adecuado control de los riesgos laborales, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores a partir del análisis de datos y usando herramientas que faciliten la gestión.
- Fomentar una cultura de gestión del desempeño a través de prácticas de mejoramiento continuo.

3. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La actualización de este plan surge como resultado del ejercicio de planeación estratégica y los resultados de las mediciones realizadas durante el año 2021.

3.1 Marco Legal del PEGTH

Los componentes y categorías del PEGTH se apoyan en la normatividad vigente:

REQUISITO LEGAL	ENTIDAD QUE EMITE	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Constitucion Política Colombiana	Asamblea Nacional Constituyente de 1991	Título V capítulo 2 - De la Función Pública. Título VII-capítulo 5 - Función Administrativa	En el desarrollo de las funciones
Decreto 2400 de 1968	Gobierno Nacional	Por la cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Decreto 3135 de 1968	Gobierno Nacional	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Decreto 1042 de 1978	Gobierno Nacional	Por la cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos del ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondiente a dichos empleos y se dictan disposiciones.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Decreto 1045 de 1978	Gobierno Nacional	Por la cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Decreto 1661 de 1991	Gobierno Nacional	Por la cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales, y se dictan otras disposiciones.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 2164 de 1991	Gobierno Nacional	Por la cual se reglamenta parcialmente el decreto-ley 1661 de 1991.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Ley 100 de 1993	Congreso de la República	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social integral y se dictan otras disposiciones.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Ley 190 de 1995	Congreso de la República	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	Procedimiento de selección y vinculación. Situaciones administrativas
Dereto 1567 de 1998	Gobierno Nacional	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar e Incentivos
Ley 489 de 1998	Congreso de la República	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones	Plan Estratégico de Gestión Humana
Decreto Ley 581 de 2000	Gobierno Nacional	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional	Reporte de cuotas Función Pública

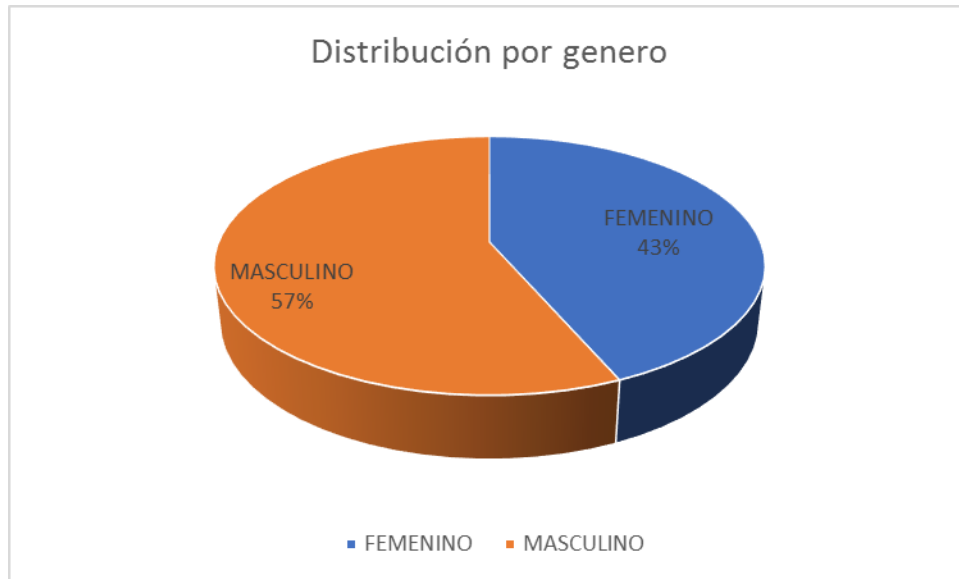
REQUISITO LEGAL	ENTIDAD QUE EMITE	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 734 de 2002	Congreso de la República	Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico.	Procedimiento interno disciplinario
Decreto 1336 de 2003	Gobierno Nacional	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Ley 909 de 2004	Gobierno Nacional	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Planes de Gestión Humana
Decreto 760 de 2005	Gobierno Nacional	Se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.	Proceso de selección y convocatoria concurso de méritos
Decreto 770 de 2005	Gobierno Nacional	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional	Manual de Funciones y Competencias Laborales
Decreto 2489 de 2006	Gobierno Nacional	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional.	Manual de Funciones y Competencias Laborales
Decreto 2177 de 2006	Gobierno Nacional	Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Ley 1010 de 2006	Congreso de la República	por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Comité de Convivencia Laboral.
Decreto Ley 1221 de 2008	Gobierno Nacional	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1527 de 2012	Gobierno Nacional	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Decreto 1164 de 2012	Gobierno Nacional	Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1260 de 2013	Gobierno Nacional	Por el cual se modifica la estructura de la Comisión de Regulación de Energía y Gas, CREG	Planes de Gestión Humana (previsión de RH, vacantes, cultura)
Decreto 1261 de 2013	Gobierno Nacional	Por el cual se modifica la plante de personal de la Comisión de Regulación de Energía y Gas	Planes de Gestión Humana (previsión de RH, vacantes, cultura)
Resolución Administrativa 038 de 2013	Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG	Por la cual la Comisión de Regulación de Energía y Gas reglamenta la asignación de Prima técnica	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Ley 1714 de 2014	Presidencia de la República	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se	Gestión de la información proceso GH.
Resolucion Administrativa CREG 037 DE 2015	Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG	Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Comisión de Regulación de Energía y Gas, CREG	Manual de Funciones y Competencias Laborales

REQUISITO LEGAL	ENTIDAD QUE EMITE	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Resolución Administrativa CREG 024 de 2016	Dirección Ejecutiva de la CREG	Por la cual se modifica el Reglamento de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos y crea el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos adoptado mediante Resolución 070 de 2010.	Planes de Capacitación, Bienestar e Incentivos
Decreto 1083 de 2015	Gobierno Nacional	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Planes de Capacitación, Bienestar e Incentivos
Decreto 1072 de 2015	Gobierno Nacional	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 648 de 2017	Gobierno Nacional	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Administración de personal. Procedimiento de nómina y situaciones administrativas.
Resolución 390 de 2017	Gobierno Nacional	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar e Incentivos
Ley 1857 de 2017	Congreso de la República	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1499 de 2017	Gobierno Nacional	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Plan Estratégico de Gestión Humana
	Función Pública	Manual Operativo del MIPG Dimensión 1	
	Función Pública	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	
Resolución 390 de 2017	Gobierno Nacional	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 484 de 2017	Gobierno Nacional	Plazo para declaración juramentada de bienes y rentas en el SIGEP.	Gestión de la información proceso GH - aplicativo SIGEP
Decreto 2011 de 2017	Gobierno Nacional	Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	
Acuerdo 6176 de 2018	CNSC	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Proceso Evaluación de Desempeño
Decreto 815 de 2018	Gobierno Nacional	Modifica parcialmente el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en relación con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Manual de Funciones y Competencias Laborales

Resolucion Administrativa CREG 072 de 2019	Dirección Ejecutiva de la CREG	Por la cual se ajusta y adopta el Manual Especifico de Funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Comisión de Regulación de Energía y Gas, CREG	Manual de Funciones y Competencias Laborales
Resolucion Administrativa CREG 116 de 2019	Dirección Ejecutiva de la CREG	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Comisión de Regulación de Energía y Gas, CREG.	Manual de Funciones y Competencias Laborales
Resolucion Administrativa CREG 215 de 2019	Dirección Ejecutiva de la CREG	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Comisión de Regulación de Energía y Gas, CREG.	Manual de Funciones y Competencias Laborales
Decreto 2013 de 2019	Gobierno Nacional	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.	Gestión de la información proceso GH - aplicativo SIGEP- reporte declaración conflictos de intereses.
Decreto 2365 de 2019	Gobierno Nacional	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	Reportes Función Pública
Resolución 666 de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto Ley 989 de 2020	Gobierno Nacional	"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"	Manual de Funciones y Competencias Laborales
Ley 2099 de 2021	Gobierno Nacional	Por medio de la cual se dictan disposiciones para la transición energética, la dinamización del mercado energético, la reactivación económica del país. Art 44.	Manual de Funciones y Competencias Laborales Ajustes modelo de operación
Decreto 1662 de 2021	Gobierno Nacional	Reglamentar la habilitación de trabajo en casa para el sector publico.	Reglamentación interna
Ley 2191 de 2022	Congreso de la República	Por mediode la caul se regula la desconexión laboral.	Reglamentación interna
Circular 004 de 2022	Ministerio salud	Recomendaciones para la protección laboral durante el cuarto pico de la pandemia	Reglamentación interna

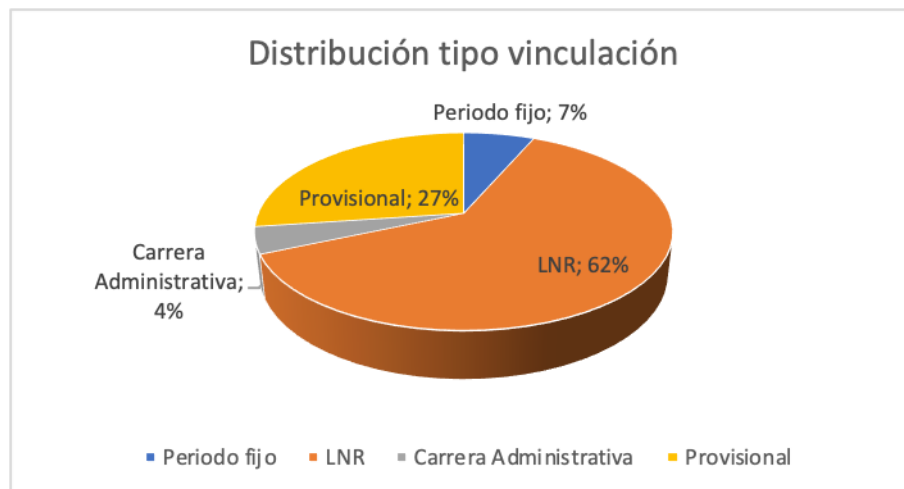
3.2. Caracterización de la población

A continuación, se presentan las principales características que se consideran relevantes para la planeación estratégica del talento humano 2022:

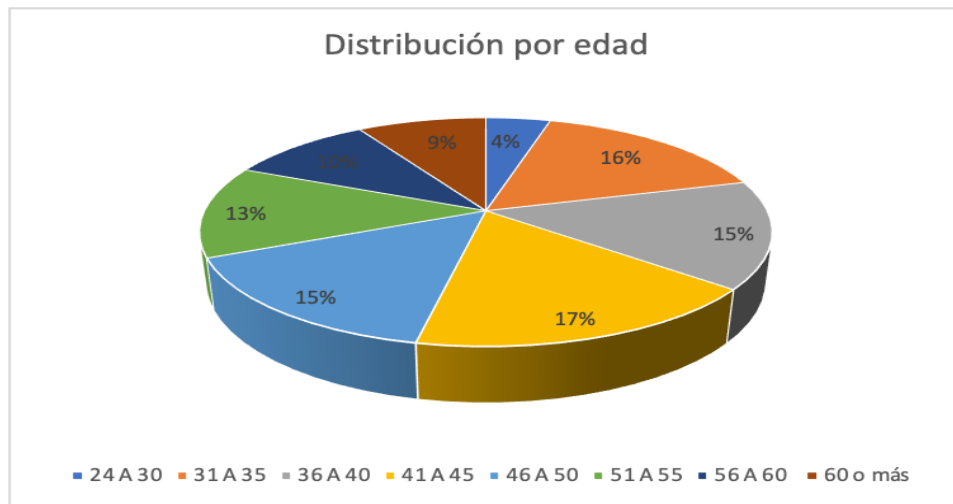


Fuente: proceso Gestión Humana

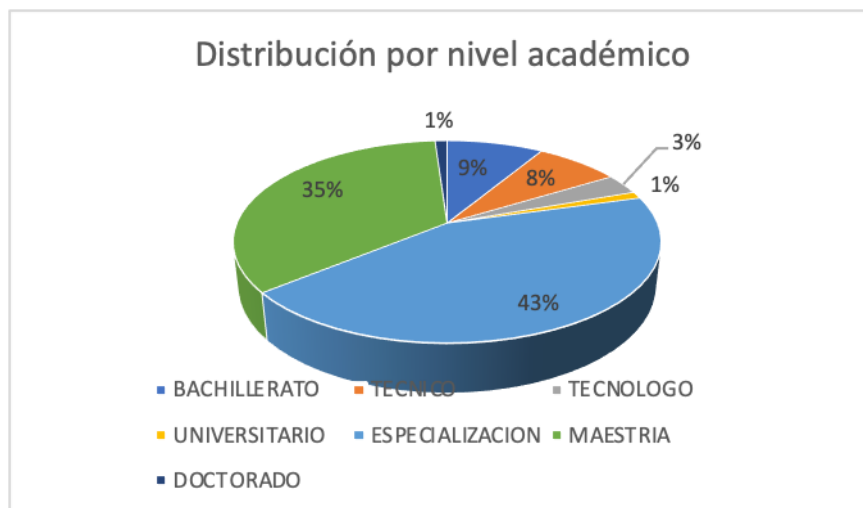
En la CREG, prevalece el género masculino en un 57% frente a un 43% que representa el género femenino.



En la CREG, prevalece la vinculación de libre nombramiento y remoción en un 62%, seguido la vinculación mediante nombramiento provisional en un 27%, periodo fijo de un 7% y carrera administrativa con un 4%.



El grupo etáreo más representativo está en el rango de edad entre los 41 a 45 años, seguido de los que se encuentran entre los 46 a 50 años y 36 a 40 años



El nivel académico de la población con un 78% está representado en especialización y maestría.

3.2. Análisis de información - Resultados de las mediciones

Diagnóstico de la estrategia de la Gestión del Talento Humano

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el proceso de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política y las variables definidas en el instrumento de autodiagnóstico Matriz GETH, se evidencia que el proceso de Gestión Humana obtuvo un puntaje de 85,5 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez de “CONSOLIDACIÓN”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente gráfica:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	86
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	82
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

Rutas Valor:

Los resultados de las rutas de valor indican una variación favorable, especialmente en la ruta del servicio y la ruta de la calidad. Así mismo, la necesidad de reforzar acciones para avanzar en las rutas de la felicidad, crecimiento, del servicio y análisis de datos, como se muestra a continuación:

Nombre de la ruta	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Ruta de la felicidad	87	85	85
Ruta del crecimiento	84	83	85
Ruta del servicio	81	77	85
Ruta de la calidad	86	86	89
Ruta del análisis de datos	85	88	85

Fuente: Análisis propio equipo GH

Resultados encuesta de clima laboral

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información sobre lo que es valioso para lo(a)s funcionario(a)s y determinar los aspectos que desvían o influyen en la percepción del talento humano con respecto a los objetivos organizacionales. En diciembre del año 2021 se aplicó la encuesta de clima laboral obteniendo una calificación favorable del 94%, lo que refleja un incremento respecto del año 2020 en el que se obtuvo un puntaje del 92%.

Variable	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Pertenencia/orientación organizacional	83,94%	97%	98%
Condiciones ambientales/condiciones de trabajo	81,84%	93%	95%
Integración entre áreas/Relaciones de equipo	75,08%	90%	94%
Comunicación/comunicación estratégica	73,51%	94%	97%
Desarrollo de personal/Desarrollo y competitividad	68,88%	83%	92%

Fuente: Análisis propio equipo GH

De acuerdo con este diagnóstico, se identifican unos retos para el mejoramiento del clima laboral en la CREG, en aquellas variables que salieron con menor puntaje o disminuyeron en los resultados:

Variable	Subvariable	Pregunta	Puntaje 2020	Puntaje 2021
Desarrollo y Competitividad	Administración (procesos y políticas)	En esta entidad recibo un trato justo y digno; cuando realizo bien mis labores o cuando me equivoco.	97%	90%
Relaciones de equipo/estilo de dirección	Jefatura	Mi jefe(a) organizan el trabajo teniendo en cuenta tiempo, agendas y priorización de temas definidos en la planeación.	79%	78%
Equilibrio familia/trabajo	Reconocimiento	Lo(a)s directivo(a)s promueven el equilibrio entre trabajo y familia como un valor de la cultura organizacional.	88%	87%
Equilibrio familia/trabajo	Reconocimiento	Puedo tomarme tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal.	95%	90%
Desarrollo y Competitividad	Administración (procesos y políticas)	Durante los últimos doce meses No he sentido situaciones de maltrato ó persecución laboral	83%	85%

Fuente: Análisis propio equipo GH

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en los Planes Operativos y en la Matriz de Seguimiento de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

Resultados de encuesta de satisfacción en relación con la variable de equidad, diversidad e inclusión

En relación con las actividades desarrolladas en el marco del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)- EQUIPARES, según los resultados de la encuesta de percepción y satisfacción del cliente interno aplicada en el mes de 2021, se evidencia una percepción favorable de las personas en aspectos como:

- El 92,7% considera que en el proceso de capacitación se contemplan criterios objetivos y equitativos libres de discriminación.
- El 83,3% considera que en el proceso de evaluación se contemplan criterios objetivos y equitativos libres de discriminación.
- El 80,5% considera que en el proceso de promoción se contemplan criterios objetivos y equitativos libres de discriminación.

Lo anterior indica que es necesario continuar trabajando en acciones para mejorar la percepción de las personas, especialmente en los procesos de promoción y evaluación.

De otra parte, los resultados de la encuesta de clima laboral 2021 evidencian:

- Reclutamiento y selección: el 99% de los encuestados consideró que la Comisión cuenta con procesos de selección, promoción y desarrollo en donde se hace explícita la libre concurrencia e igualdad de participación entre hombres y mujeres.
- Ambiente trabajo, salud y calidad de vida: el 98% considera que en la Comisión se vive un ambiente de respeto, libre de discriminación e incluyente.

Resultados medición formulario único reporte de avances de la gestión

Los resultados del FURAG vigencia 2020, arrojan una calificación de 76,2 en la implementación de la política de gestión estratégica del talento humano, frente a un 75,9 promedio del sector minero energético, estableciendo recomendaciones orientadas a mejorar en aspectos relacionados con: i) gestión del conocimiento, ii) vinculación de jóvenes y de personal con discapacidad y iii) planta de personal. Durante el 2021 se realizaron acciones que evidencian la cobertura de estas recomendaciones, lo que se verá reflejado en la próxima medición.

Resultados de auditorías

Como aspectos a mejorar que resultaron de la auditoria interna realizada en el mes de diciembre de 2021:

- Desde julio 10 de 2021, entró en vigencia la Ley 2099, la cual tiene como impacto el cambio de estructura organizacional, el cambio sectorial y de planes; los requisitos para los expertos comisionados en proceso de resolución, a ser incluidos dentro del manual de funciones y la identificación

del rediseño estructural con el creación de nuevo cargos; sin embargo, no se evidencia que estos cambios se lleven a cabo de manera planificada, para determinar la integralidad del sistema de gestión de calidad, las consecuencias y la asignación de responsabilidades, lo anterior con lo relacionado para las actividades del talento humano.

- Fortalecer los mecanismos para recopilar, documentar, conservar en el Sistema de Gestión de Calidad y poner a disposición de las partes interesadas, las lecciones aprendidas que se presentan en la organización por efecto de la gestión de los procesos en las diferentes áreas misionales que fortalezcan la gestión de la CREG y de atención al usuario.
- Es importante evaluar la tipología de este proceso de proceso de apoyo, a un proceso de tipo estratégico, en el marco del modelo integrado de planeación y gestión -MIPG, dado que está establecido que la principal dimensión es la de talento humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar 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, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo sea el talento humano.
- Cómo buena práctica, se recomienda seguir los lineamientos de la guía para evitar la fuga de conocimiento en las entidades del sector público, emitida por el DAFP en septiembre del 2021.
- Las frecuencias de los indicadores son muy largas, lo cual podría ser un riesgo en posibles incumplimientos de los indicadores que aportan al cumplimiento del Plan de Estratégico del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se incluirán las acciones de mejoramiento en el Plan de acción de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada

4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La implementación de este plan para la presente vigencia, se enfoca por un lado en consolidar las estrategias impulsadas desde el 2019-2020 que tienen resultados tangibles para este periodo, y por otro en potencializar las variables prioritarias obtenidas de la Matriz autodiagnóstica GETH 2022 y de los aspectos relevantes de las mediciones mencionadas anteriormente, buscando con ello un avance en el cierre de brechas entre el estado actual y el esperado.

4.1. Estrategias de Gestión Humana 2019 – 2023

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad, se han venido implementando acciones y desarrollando estrategias que se espera consolidar durante la vigencia 2022, apuntando a cumplir con los objetivos definidos y que alineadas con las prácticas establecidas en cada una de las rutas del modelo de PGEH:

ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADOR/PRODUCTO	RUTA ASOCIADA
Administrar planta de personal. Ajustar roles y responsabilidades que respondan a los cambios organizacionales	Ejecutar plan de Previsión de RRHH y plan de vacantes	% ejecución Plan de Previsión de RRHH.	Ruta de la calidad
	Adelantar convocatoria para concurso de méritos para proveer empleos vacantes con la CNSC.	Concurso de méritos ejecutado	Ruta de la calidad
	Implementar mecanismos para la reorganización del trabajo y adecuada distribución de cargas.	Mapas de conocimiento Planes de relevo Perfiles de cargo misionales ajustados	Ruta del crecimiento
ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADOR	
Reforzar valores institucionales, potenciar hábitos para	Realizar actividades para la apropiación del Código de Integridad.	Evaluación de apropiación	Ruta del crecimiento
	Formular y ejecutar el Plan de Bienestar incorporando prácticas de salario emocional	Puntaje ruta de la felicidad	Ruta de la felicidad

el aprendizaje en equipo y aplicar prácticas de salario emocional.	Programar actividades para potenciar habilidades de cohesión grupal, liderazgo y gestión del cambio	Resultados medición clima laboral	Ruta de la felicidad
	Desarrollar actividades para la prevención de riesgos laborales, con el apoyo de la ARL.	Avance en el nivel de cumplimiento del SGSST. Puntaje de evaluación.	Ruta de la felicidad
ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADOR/PRODUCTO	
Desarrollar capacidades a través de la adopción de buenas prácticas para la gestión del conocimiento propio de la CREG	Diseñar estrategias de formación y capacitación a partir de la gestión del conocimiento para el aprendizaje organizacional	Estrategias implementadas	Ruta del crecimiento y de la calidad
	Formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación	% ejecución plan formación y capacitación Eficacia capacitación Eficacia de la inducción	Ruta del crecimiento y de la calidad
	Establecer mecanismos para transferencia del conocimiento	Mecanismos de transferencia implementados	Ruta del crecimiento y de la calidad
	Medición y valoración de competencias.	%planes mejoramiento individual competencias	Ruta del crecimiento y de la calidad

ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADOR	RUTA ASOCIADA
Aplicar nuevos criterios de evaluación del desempeño y prácticas de mejora continua.	Implementar mecanismos de evaluación de acuerdo a la aplicación de nuevas metodologías de organización del trabajo	Mecanismos implementados	Ruta del crecimiento y de la calidad
	Desarrollar etapas del proceso de evaluación del desempeño.	Sistema evaluación desempeño implementado	Ruta del crecimiento y de la calidad

ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADOR	RUTA ASOCIADA
Desarrollar la fase de desvinculación de personal que permitan un retiro en condiciones favorables y la consolidación del conocimiento	Analizar causalidad de retiro de los funcionarios y formular sugerencias	Análisis de causalidad	Ruta de la calidad
	Promover los mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Mecanismos de transferencia del conocimiento utilizados	Ruta del crecimiento y la calidad
	Brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado	% ejecución de actividades	Ruta de la felicidad y del crecimiento

4.2. Planes y programas Gestión Humana 2022

Para dar cumplimiento a las estrategias planteadas y las metas esperadas, se establecen los planes y programas relacionados en este capítulo que permitirán operacionalizar las acciones, de acuerdo a las necesidades y capacidades del proceso, y contribuirán a generar mayor impacto. Anexo 1.

Así mismo, el plan contempla la ejecución de las acciones que potencian las variables del resultado de las evaluaciones de la matriz autodiagnóstica, FURAG y la medición de clima laboral para el año 2022.

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

Objetivo: Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

La planta se encuentra compuesta de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN	TIPO VINCULACIÓN	OCUPADOS	VACANTES	TOTAL
Directivo	PERIODO FIJO	6	2	8
	LNYR	1	0	1
Asesor	LNYR	45	0	45
Profesional	LNYR	12	0	12
	PROVISIONAL	8	0	8
	CARRERA ADTIVA	0	0	0
Técnico	PROVISIONAL	6	0	6
	CARRERA	1	0	1
Asistencial	PROVISIONAL	10	1	11
	CARRERA ADTIVA	3	0	3
TOTAL		92	3	95

Con la Ley 2099 del 10 de julio de 2021, se genera un impacto en la planta de personal con la supresión de dos (2) cargos de expertos comisionados, se inician

trámites para la supresión de estos cargos y el estudio de un rediseño con la creación de nuevos cargos a costo cero.

El presupuesto aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para la vigencia 2022 de gastos de personal es \$19.799.787.272.

En relación con el concurso de méritos, y según lo establecido en el art. 3° y 15° del Acuerdo de convocatoria N° 0347 de 2020, y el numeral 3.5 del anexo a los Acuerdos, la CNSC y la Universidad Libre, están en la etapa de verificación de requisitos mínimo, dando respuesta a reclamaciones, así como los resultados definitivos de admitidos y no admitidos.

4.2.2. Programa de Bienestar e incentivos

Objetivo Bienestar: Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral, el intercambio de experiencias, la identidad, la participación de los servidores de modo que impacten en el rendimiento laboral y mejoren la calidad de vida de los funcionarios de la CREG.

El Programa de Bienestar e Incentivos se formula en desarrollo de los siguientes ejes temáticos¹ y se fortalece a partir de las acciones que se vienen realizando en el marco del programa de certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)- EQUIPARES:

EJES DEL PROGRAMA	ACTIVIDADES O INICIATIVAS
<p>Eje N° 1 Equilibrio Psicosocial:</p> <p>Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los cambios que estamos viviendo en la pandemia derivada del Covid 19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Formalización, implementación y evaluación de la modalidad de teletrabajo. ☺ Charlas de salud emocional (gestión de las emociones, inteligencia emocional).} ☺ Capacitación cursos informales
<p>Equilibrio vida laboral y familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Esquema flexible para aprovechar el uso de beneficios de salario emocional (Medio día de cumpleaños, día de la familia). ☺ Actividades de integración (talleres, día de la familia, espacios de reflexión).

¹ Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022. Departamento Administrativo de la Función Pública. Publicado Diciembre 2020.

	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Estrategias de manejo del tiempo. ☺ Vacaciones recreativas
Calidad de vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Reconocimiento día del servidor público, reconocimiento a la labor. ☺ Estrategia desvinculación laboral asistida. Proyectos de Vida (prepensionados y provisionales) preparación frente al cambio. ☺ Actividades recreativas y deportivas. ☺ Acciones para cubrir necesidades personales de acuerdo a encuesta de calidad de vida. ☺ Entorno laboral saludable: campañas de promoción y prevención de la salud ☺ Incentivo uso de la bicicleta
<p>Eje 2. Salud Mental:</p> <p>Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Acompañamiento e implementación de estrategias y acciones de intervención para la prevención de riesgos psicosociales. ☺ Charlas y encuentros para interactuar en la sede de la CREG. ☺ Actividades de prevención en salud mental
<p>Eje 3. Convivencia Social</p> <p>Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar de inclusión, diversidad, equidad y representatividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Actividades pedagógicas equidad género, diversidad e inclusión. ☺ Actividades lúdicas y pedagógicas orientadas a gestión del cambio. ☺ Acciones de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual.
Eje 4. Alianzas Interinstitucionales	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Consolidar alianza con Secretaria de la Mujer ☺ Renovar alianzas del Programa Servimos ☺ Aprovechar aliados de la Caja de compensación

4.2.3. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Diseñar, implementar y ejecutar un plan de formación y capacitación incorporando enfoques pedagógicos y herramientas que faciliten el aprendizaje organizacional para el cierre de brechas entre las necesidades de aprendizaje de los

funcionarios y las competencias que son requeridas para generar mejoramiento en las actividades desarrolladas en sus puestos de trabajo.

Durante la vigencia 2022, se realizarán actividades orientadas a consolidar la estrategia de “*Desarrollar capacidades a través de la adopción de buenas prácticas para la gestión del conocimiento propio de la CREG*”, teniendo en cuenta los resultados de los ejercicios realizados durante el 2020 y 2021 de alineación del modelo de gestión del conocimiento con el modelo de gestión humana.

El Plan de Formación y Capacitación – 2022, se formulará acorde a los lineamientos metodológicos definidos en el Manual de Aprendizaje Organizacional y a partir de los resultados de los mapas de conocimiento individual y grupal, continuando con la fase 2: priorización de necesidades de aprendizaje.

Una vez efectuada la etapa de priorización con base en las brechas de conocimiento identificadas, se definirán los mecanismos de aprendizaje a implementar y la programación de las acciones sustentadas en experiencias significativas, para establecer su ejecución en el corto y mediano plazo. Estas acciones de aprendizaje se definirán en alineación con el esquema de aprendizaje organizacional y desarrollando los ejes estratégicos descritos en el PNFC 2020-2030 2:

Eje Temático	Descripción	Categorías temáticas
Gestión del Conocimiento	Administrar el conocimiento para preservarlo, documentarlo y difundirlo por medio de espacios de cocreación, así mismo diseñar estrategias tendientes a evitar su fuga con el propósito de fortalecer la memoria institucional de la CREG	Misión Institucional Actualización en conocimientos regulatorios (mapas de conocimiento) Actualización en cambios normativos y jurisprudenciales que afectan la defensa jurídica de la entidad. Metodologías ágiles de innovación Desarrollo de competencias CREG
Creación de Valor Público	Impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor de la entidad, por medio de capacitaciones orientadas a la	Gestión Institucional: Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento.

² Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo Función Pública.

	gerencia de proyectos públicos, esto en concordancia al fin de la gestión pública que es producción de resultados que impacten de manera positiva la sociedad.	<p>Modelo integrado de planeación y gestión – Líneas de defensa.</p> <p>Políticas de transparencia y gobernanza pública.</p> <p>Políticas de inclusión, equidad y diversidad.</p> <p>Servicio al ciudadano</p> <p>Gestión calidad, financiera, documental.</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo</p>
Transformación Digital	Fortalecer la interconexión y la interoperabilidad hacia el conocimiento y aprendizaje de estas tendencias tecnológicas claves para una efectiva gestión del cambio y desarrollo de competencias blandas en el desarrollo de nuestro Talento Humano de cara a ser Servidores públicos 4.0	<p>Uso y manejo de herramientas trabajo colaborativo y tecnologías emergentes.</p> <p>Automatización de procesos para servidores 4.0</p> <p>Formulación y gerencia de proyectos públicos.</p> <p>Seguridad de la información, Analítica de datos BIG DATA y Ciberseguridad</p>
Probidad y Ética de lo público	Resaltar la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano.	<p>Código de Integridad</p> <p>Gestión de conflictos de interés</p> <p>Inducción - reinducción</p>

Adicionalmente, se fortalecerá el Programa de Inducción – Reinducción con la estrategia de ambientes virtuales de aprendizaje a través del curso virtual que se encuentra activo en plataforma, actualizando sus contenidos y se complementará con actividades pedagógicas, teniendo en cuenta los diferentes cambios organizacionales por la implementación de proyectos como BPM, Gestión del conocimiento, nueva entrada del gestor documental, entre otros.

4.2.4. Plan de Incentivos

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño.

Para tal fin, se dará continuidad a los lineamientos definidos en el año 2018 en relación con: promover participación para la selección de mejores equipos de trabajo y generar otras formas de reconocimiento para los servidores provisionales.

Durante el primer trimestre, Gestión Humana realizará el proceso para la selección de los mejores funcionarios con base en los resultados de la evaluación del desempeño y en el segundo semestre se realizará el proceso de inscripción, evaluación y elección del mejor equipo de trabajo y de aplicación de los criterios de desempate en caso de que se requiera para la selección por desempeño individual.

4.2.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dándole cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, que garanticen un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Con la implementación del SG-SST, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos en el trabajo, de acuerdo con lo identificado en la matriz de peligros y determinación de controles.

Para esta vigencia se reforzarán las acciones en el componente de verificación para mejorar el puntaje de la última evaluación del SG-SST. De otra parte, se establecerán actividades para generar mayor impacto en los programas de gestión, especialmente en los siguientes:

➤ Medicina Preventiva y del Trabajo

Programas de Vigilancia Epidemiológica

Riesgo Ergonómico:

- Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular especialmente de miembros superiores y espalda, desde el análisis de los datos (encuesta de morbilidad sentida, informe de condiciones de salud y estadística de ausentismo laboral aplicable)

- Aplicación y seguimiento a las recomendaciones medico laborales teniendo en cuenta los diagnósticos ya sean de carácter común o laboral.
- Apoyo a los procesos de calificación con la realización de APT, para la determinación de origen
- Inspecciones ergonómicas de puesto de trabajo, con énfasis en el comportamiento corporal, higiene muscular y auto mantenimiento
- Programa de pausa activas y acondicionamiento físico.

Riesgo Psicosocial:

- Ejecución de las acciones de intervención de acuerdo a resultados de riesgo psicosocial, evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento y la guía técnica para promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.
- Desarrollar acciones orientadas a intervenir factores organizacionales asociados a la gestión de la jornada laboral (flexibilidad y desconexión laboral).
- Actividades de mantenimiento y mejoramiento a los procesos mentales superiores (concentración, atención y memoria), pausas activas cognitivas.
- Proceso de capacitación en temas relacionados con los procesos de preparación al cambio, liderazgo y reconocimiento personal y autocuidado estas actividades se harán de forma grupal e individual, atendiendo a los resultados de los instrumentos aplicados.
- Seguimiento a casos de funcionarios con nivel de estrés alto de acuerdo a resultados de la batería.

Riesgo Biológico:

- Seguimiento a las medidas y protocolos adoptados para prevención por riesgo de contagio Covid 19, con enfoque a la recuperación y resiliencia.
- Implementación de controles asociados en función al cumplimiento de las medidas de bioseguridad en el entorno laboral (oficina, casa, espacios de coworking).
- Promoción del compromiso por el autocuidado y la autoprotección.

Programas de prevención: De acuerdo con la identificación de necesidades derivada del informe de condiciones de salud 2021 se incluirán actividades para el cuidado auditivo y visual, prevención del sedentarismo y se realizarán charlas que aborden riesgos por género y de salud familiar.

4.3. Evaluación del desempeño.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones N° 026 de 2017 y 034 de 2019 para las evaluaciones de desempeño de los servidores independiente de su tipo de nombramiento

Para el 2022, se aplicarán mejoras al proceso de evaluación de desempeño laboral, para facilitar la valoración del avance del colaborador, además de garantizar el total diligenciamiento y continuaremos aplicando nuevos criterios de evaluación de desempeño que permitan evidenciar la mejora.

4.4. Administración de personal

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos y normatividad para dar trámite oportuno a: pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales y trámite de situaciones administrativas, así como gestionar la información para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

Actividades: Liquidación y pago de nómina, proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores, gestión del SIGEP y conflictos de interés.

Se realizará un monitoreo y seguimiento del sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP, componente Bienes y Rentas y Hoja de Vida y gestión de conflictos de interés, teniendo en cuenta los lineamientos impartidos por el DAFP.

5. PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE RESULTADOS DE LA MATRIZ AUTODIAGNÓSTICA

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que se considera viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

<p>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento</p>	<p>Variables resultantes</p>	<p>Alternativas de mejora</p>	<p>Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)</p>	<p>Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas</p>
---	------------------------------	-------------------------------	---	--

Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se realiza la reinducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia	Promover la realización del curso virtual de inducción - reinducción y realizar jornadas a través de la estrategia "Feria del Saber"	30/10/2022	30/11/2022
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.	Establecer el programa de desvinculación asistida y realizar actividades de preparación al cambio	30/10/2022	30/11/2022
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Incentivar formulación de proyectos de aprendizaje en equipo/ Incentivos para equipos de trabajo	Realizar sesiones con líderes de proceso y funcionarios para orientar sobre formulación de proyectos y hacer seguimiento	30/10/2022	30/11/2022
Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Definir la forma en que se evaluará la transferencia de conocimiento	30/10/2022	30/11/2022

6. EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE GESTIÓN HUMANA

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- Matriz de Seguimiento Gestión Estratégica. El seguimiento se realizará a través de la herramienta de matriz auto diagnóstica que lleva la Líder de Gestión Humana.
- Matriz Cumplimiento Plan de acción institucional 2022. El mecanismo para la verificación del cumplimiento de actividades de Gestión Humana, se evidencia en la Matriz de cumplimiento de plan de acción institucional para la vigencia 2022, donde se establecen las metas y pesos porcentuales de la ejecución.

Elaboró: Ingrid Marcela Barrera Correa
Líder Gestión Humana
Profesional Especializado Grado 24

Revisó: Diego Armando Chitiva Sánchez
Subdirector Administrativo y Financiero

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
Sesión 31 de enero de 2022

Nombre Hito	Actividades	Plan de Trabajo	Fecha de inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico de Talento Humano consolidado y documentado	Establecer el plan de trabajo para la implementación de la estrategia (capacitación, SST, bienestar, clima y cultura e incentivos)	<ul style="list-style-type: none"> Realizar cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos Realizar cronograma del plan de SST Efectuar acciones de Cultura y clima organizacionales incluidas en cronograma de Bienestar e incentivos 	2/02/2022	31/03/2022
	Desarrollar estrategias para la ruta de la felicidad y el crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Generar espacios de comunicación Generar espacios de diversión y esparcimiento. Realizar actividades de cultura organizacional Desarrollar actividades de bienestar, Salario emocional, Incentivos, Código de Integridad. Desarrollar las actividades de SST Adelantar la medición de Clima Laboral Medir clima organizacional 	02/02/2022	15/12/2022
	Diseñar y ejecutar el plan de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Priorizar las necesidades de aprendizaje - portafolio de capacitaciones. Elaborar plan de aprendizaje organizacional. Programar acciones de acuerdo con la priorización de necesidades detectadas Ejecutar las acciones planeadas 	02/02/2022	15/12/2022
	Desarrollar las etapas para la evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Analizar los resultados de la evaluación del desempeño y Acuerdos de Gestión para determinar definir las debilidades de los servidores públicos Socializar herramienta y nuevos lineamientos si los hay. Brindar acompañamiento a las áreas cuando sea requerido. Consolidar evaluaciones del desempeño Realizar seguimiento y monitoreo 	02/02/2022	15/12/2022

		<ul style="list-style-type: none">• Presentar informe de evaluación del desempeño		
	Desarrollar actividades de administración de personal	<ul style="list-style-type: none">• Administrar proceso de nómina y seguridad social.• Gestionar situaciones administrativas• Gestionar proceso de selección, vinculación y retiro.	02/01/2022	31/12/2022
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de previsión de RH) y evaluar eficacia.	<ul style="list-style-type: none">• Revisión de indicadores• Acciones de mejoramiento• Evaluaciones	01/02/2022	31/12/2022