



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CONTADURIA GENERAL DE LA  
NACIÓN

2023



SC-  
7328-1



SA-CER  
366516



OS - CER  
366518



OS-CER  
660642



## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, entre ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, razón por la cual, La Unidad Especial Contaduría General de la Nación, siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual concibe al talento humano como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (DAFP, 2018), formula su Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, con el fin de articular las acciones que se adelantan desde la Secretaría General y la Subdirección de Gestión Humana, orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la planta de personal de la entidad.

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023 en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, forma parte de la Dimensión del Talento Humano y que, a su vez, incorpora la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad, que busca en cada servidor, fortalecer su liderazgo y su desarrollo a nivel personal, profesional, social, de forma que genere confianza para ejercer su labor frente al Estado.

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, mediante una adecuada planeación del talento humano, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, garantizando que la entidad cuente con personal adecuado para hacer realidad la gestión encomendada.

Este Plan presenta los objetivos, la política de talento humano, la información estadística y los componentes institucionales de gestión para la planeación, desarrollo y retiro del talento humano, que corresponden a los grandes agregados que en esta materia desarrolla la entidad y que constituyen un referente de consulta y actualización, conforme lo exigen las dinámicas de dirección y mejora continua que enmarcan el ejercicio de la función pública

La gestión del talento humano implica la ejecución de actividades enfocadas a hacer operable el Sistema de Gerencia Pública establecido en la ley y configurado por esquemas de selección por meritocracia, capacitación y





evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los Servidores Públicos de la UAE Contaduría General de la Nación. (Ley 909 de 2004).

El presente Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No **XX** del **XX** de diciembre del 2022.

## 2. MARCO LEGAL

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación - U.A.E CGN - fue creada mediante la Ley 298 de 23 de julio de 1996 (en desarrollo del artículo 354º de la Constitución Política) como una entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con personería jurídica, autónoma presupuestal, técnica, administrativa, y regímenes especiales en materia de administración de personal, nomenclatura, clasificación, salarios y prestaciones.

Es la entidad rectora responsable de regular la contabilidad general de la nación, con autoridad doctrinaria en materia de interpretación normativa contable, que uniforma, centraliza y consolida la contabilidad pública, con el fin de elaborar el Balance General, orientado a la toma de decisiones de la administración pública general, que contribuye a la gestión de un Estado moderno y transparente.

Que los grupos internos de trabajo de la entidad se crearon mediante la resolución 148 de 2004, para lo cual a cargo de la Secretaría General se encuentra el proceso de Gestión del Talento Humano y prestaciones sociales, siendo necesario indicar la siguiente normatividad vigente:

Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sus decretos reglamentarios que lo modifiquen, adicionen o sustituyan
Decreto 1567 de 1998	"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones"
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés





Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad
Decreto 1072 de 2015,	, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sus en lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo

## 2. MARCO CONCEPTUAL

El Sector Público Colombiano, con el fin de dar cumplimiento a las buenas prácticas en materia de gestión, ha implementado como referente de ordenamiento y operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este modelo, enmarcado en la articulación de siete dimensiones, señala como eje principal la Dimensión del Talento Humano, como factor clave de éxito para el logro de los objetivos trazados para la Administración Pública.

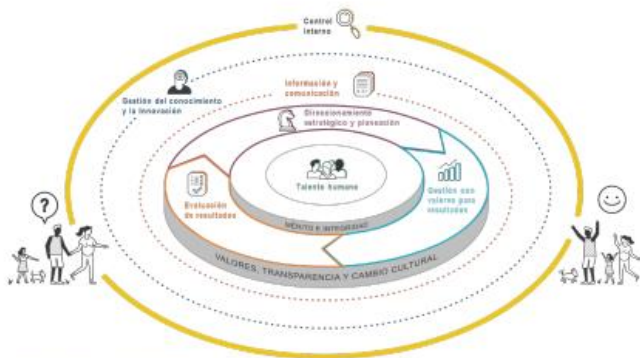


Gráfico 1. Dimensiones del MIPG

*En la Dimensión del Talento Humano encontramos, por lo tanto: · Política Gestión Estratégica del Talento Humano · Política de Integridad*

En la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se debe procurar por la creación de valor público, responsabilidad que recae sobre las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor, la





productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.



Gráfico 2. Creación de valor

Teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG, La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, realizaría actividades de su gestión estratégica del talento humano buscando la Materialización de los Principios de los principios de: Orientación a resultados, Integridad, transparencia y confianza.

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: el mérito, las competencias, el desarrollo y el crecimiento, la productividad, la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, la integridad, el diálogo y la concertación, para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

### 3. ALCANCE

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano inicia con el análisis de lo realizado en el año 2022, frente a las brechas que aún existen, basado en las necesidades de cada uno de los componentes (Planes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas, Aplicada todos los servidores públicos de la entidad.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la CGN, de tal forma que las acciones que se desarrollen estén debidamente articuladas y se direccionen al cumplimiento de los objetivos y



SC-  
7328-1



SA-CER  
366516



OS - CER  
366518



OS-CER  
660642



necesidades institucionales, brindando servicios de calidad, oportunidad y pertinencia.

#### 4.1 Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Definir e implementar programas que permitan controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano-

### 5. DIAGNÓSTICO

El panorama de la Gestión Estratégica del Talento Humano para el la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, a partir del cual se formulan las diferentes estrategias, acciones y recursos necesarios, se presenta a partir de los siguientes aspectos relevantes: FURAG, Caracterización de la Planta, Encuesta de Clima Laboral, Necesidades en materia de Bienestar y estímulos, necesidades en materia de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### A. FURAG

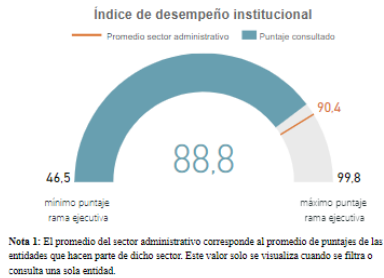
La más reciente calificación en materia FURAG para la CGN a corte de la vigencia 2021 y un comparativo entre las vigencias 2018, 2019, 2020 y 2021.

#### A. 1 CALIFICACIÓN CONSOLIDADA CGN





## I. Resultados generales

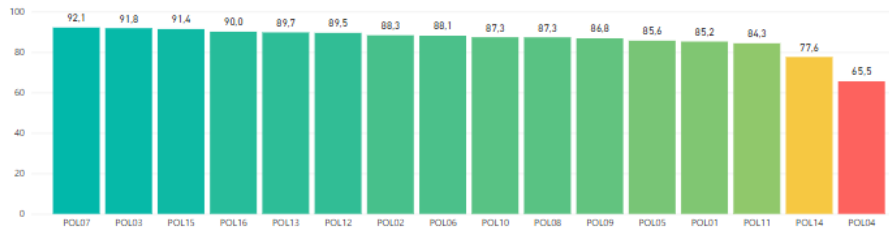


### A.2 CALIFICACIÓN POR CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL MIPG

## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



### A. 3 CALIFICACIÓN POR CADA UNA DE LAS POLÍTICAS



**Nota 1:** La Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (POL04) presentó ajustes en su medición y, por tanto, sus resultados no son comparables con las mediciones anteriores.  
**Nota 2:** Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL09: Transparencia. Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL02: Integridad	POL06: Gobierno Digital	POL10: Servicio al ciudadano	POL14: Gestión Documental
POL03: Planeación Institucional	POL07: Seguridad Digital	POL11: Racionalización de Trámites	POL15: Gestión del conocimiento
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	POL08: Defensa Jurídica	POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL16: Control Interno

#### A. 4 EVOLUCIÓN DE LA CALIFICACIÓN CONSOLIDADA

### I. Índice de Desempeño Institucional

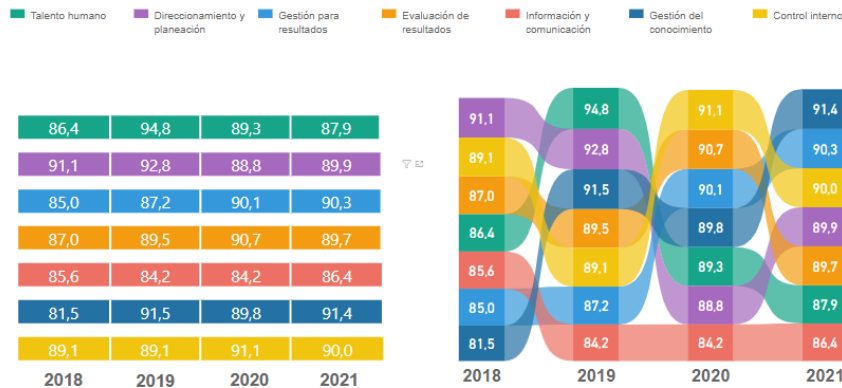


#### A. 5. EVOLUCIÓN DE LA CALIFICACIÓN POR CADA UNA DE LAS DIMENSIONES DEL MIPG





## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



### EN SÍNTESIS, RESPECTO A FURAG, SE APRECIA:

- Evolución de la calificación consolidada de la CGN durante las últimas vigencias.
- Evolución de la calificación de la Dimensión del Talento Humano durante las últimas vigencias.
- Para la vigencia 2021, la calificación más reciente y disponible en materia FURAG, la Dimensión del Talento Humano obtuvo la calificación de 87,9.

### B. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

El Decreto 143 del 21 de enero de 2004 modificó la planta de personal de la Contaduría General de la Nación y dispuso como función del Contador General de la Nación, distribuir los cargos de la planta global a que se refiere el citado decreto, y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y los programas de la entidad.

La planta global de personal durante la vigencia 2022 estuvo conformada por empleos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Que mediante la Resolución No. 078 del 19 de abril de 2022, se modificó la estructura de la Subcontaduría General y de Investigación, creando el Grupo Interno de Trabajo



de Doctrina Contable Pública y el Grupo Interno de Trabajo de Capacitación en Contabilidad Pública.

A pesar de la modificación de la estructura y la planta de personal, sigue siendo insuficiente los cargos establecidos para el desarrollo de las funciones que se le asignaron a la entidad, por lo cual se está adelantando actualmente la reestructuración, pero por las directrices establecidas por el Gobierno Nacional en lo concerniente a la austeridad del gasto no ha sido posible.

De acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación reportó (21) empleos vacantes en el aplicativo del Sistema del Méritos para la Igualdad y la Oportunidad (SIMO) para gestionar su provisión mediante concurso de méritos.

**B.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS PÚBLICOS:** De acuerdo a la normatividad legal vigente las entidades de la Rama Ejecutiva como lo es el caso de la CGN, que cuenten con vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, acudirán primeramente al encargo para su provisión y si no fuere posible, puesto que una vez verificada la planta de personal ningún servidor de carrera cumple con los requisitos dispuestos para su ejercicio, se podrá cubrir la vacancia temporal mediante el nombramiento provisional por el tiempo en que la empleada titular del empleo se encuentre en otra entidad ejerciendo un cargo público, para su caso en concreto.

**B.2 Encargos:** Una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, se configura en cabeza de los servidores de carrera administrativa el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos determinados por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la ley 1960 de 2019, debiendo en consecuencia la entidad, proceder a verificar en su planta global y determinar los servidores en los cuales recae la prerrogativa.

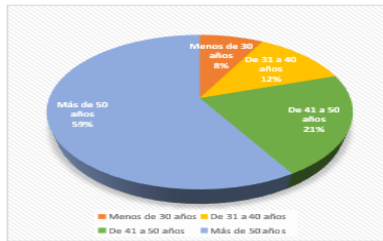
#### C. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS:

La entidad de acuerdo con su misión y visión, cuenta con personal multicultural y multidisciplinario que día a día aporta en el cumplimiento de las metas institucionales y fines del estado.

Tomando como referencia la planta de funcionarios provista a Julio 31 de 2022, desde el punto de vista de edad la CGN presenta el siguiente panorama:



### RANGO DE EDADES



RANGO DE EDADES	PERSONAS
Menos de 30 años	6
De 31 a 40 años	9
De 41 a 50 años	16
Más de 50 años	44

#### D. Encuesta de Clima Laboral 2021

El estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Se aplicó este instrumento 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 teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 77 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación



Se presentan los resultados por cada una de las dimensiones evaluadas para la medición del clima laboral:



N°	Dimensión	Promedio	Meta	%Cumplimiento
1	orientación organizacional	3,7	4	92%
2	Gestión estratégica del talento humano	3,7	4	92%
3	Estilo de dirección	3,6	4	90%
4	Comunicación e integración	3,6	4	90%
5	Trabajo en equipo	3,6	4	90%
6	capacidad profesional	3,5	4	89%
7	Medio ambiente físico	3,5	4	88%
8	Clima Organizacional en relación con Covid-19	3,3	4	83%

E. NECESIDADES EN MATERIA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS: El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos. El primero comprende, dos grandes áreas, que son la de calidad de vida laboral y la de protección y servicios sociales, el segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

Anexo imagen resultados

F. NECESIDADES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN: La Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios establecen que las unidades de personal deben formular los planes y programas de capacitación, orientados al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores y el mejoramiento en la prestación del servicio.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2023, la Contaduría General de la Nación (CGN) tomó como base los lineamientos establecidos en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (Función Pública ESAP, 2017), las recomendaciones de las dependencias y los objetivos institucionales.

Para el diagnóstico de necesidades se contó con la participación de todos los servidores públicos de la entidad y especialmente de los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo (GIT) de la U.A.E Contaduría General de la Nación.





Anexo imagen resultados

#### G. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Como resultado de la estrategia implementada por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, en marco de la implementación del SG-SST de la CGN, se presentan a continuación los resultados obtenidos, los cuales son la base para la construcción del Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo para el 2023, que permita dar continuidad a los procesos y aumentar la cobertura, con la implementación de estrategias integradoras e incluyentes que responden a las necesidades que el momento histórico y el contexto social plantean:

Anexo imagen

#### 6. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca a potencializar las variables con las puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico, como en las otras mediciones hechas en el 2022, así como al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

##### Estrategia de Gestión del Talento Humano:

Busca vincular el mejor talento humano conforme con las normas de provisión, la normativa interna de la entidad, y las instrucciones y lineamientos otorgados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

El procedimiento de vinculación en todas sus modalidades se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los



procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad

En virtud de lo ordenado por el Decreto 2011 de 2017, de 30 de noviembre, "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público", y de conformidad con los lineamientos otorgados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la CGN garantiza la libre participación de la ciudadanía en los diferentes procesos de vinculación, privilegiando el principio constitucional del mérito y soportado en efectivos canales de comunicación y publicidad.

#### Provisión definitiva de los empleos de carrera:

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019.

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019. En aras de realizar la provisión de los empleos de carrera, **deberá** tener en cuenta el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020.

**Comentado [MMHC1]:** Creo que es la CGN

#### Provisión transitoria de empleos públicos

De acuerdo a la normatividad legal vigente las entidades de la Rama Ejecutiva como lo es el caso de la CGN, que cuenten con vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, acudirán primeramente al encargo para su provisión y si no fuere posible, puesto que una vez verificada la planta de personal ningún servidor de carrera cumple con los requisitos dispuestos para su ejercicio, se podrá cubrir la vacancia temporal mediante el nombramiento provisional por el tiempo en que la empleada titular del empleo se encuentre en otra entidad ejerciendo un cargo público, para su caso en concreto.

#### a. Encargos:

Una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, se configura en cabeza de los servidores de carrera administrativa el derecho preferencial a ser encargados, siempre y cuando cumplan con los requisitos



determinados por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la ley 1960 de 2019, debiendo en consecuencia la entidad, proceder a verificar en su planta global y determinar los servidores en los cuales recae la prerrogativa.

b. Nombramientos Provisionales:

El coordinador del grupo interno de trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, cuando verifica que en la planta global de personal ningún empleado cumple con los requisitos, acude al nombramiento provisional cuyo término de duración será por el tiempo que dure su titular ejerciendo otro empleo.

Actualización de la Planta de Personal en virtud de lo señalado en el Decreto 1800 de 2019:

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, con el fin de mantener actualizada las planta global de empleos necesarios para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, debe tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto, las obligaciones definidas en el decreto 1800 DE 2019 y el Capítulo 4 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 la actualización de las plantas globales de empleo.

Teletrabajo

Para aliviar y compensar la condición de desigualdad y deficiencia funcional de aquellos servidores de planta que se encuentren en condición de discapacidad - movilidad, la CGN se compromete a adelantar la adaptación de puestos de trabajo de acuerdo con su condición de discapacidad o condiciones de vulnerabilidad previo diagnóstico y recomendación del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, y previa solicitud presentada por el servidor público.

Así mismo, se continuará con la implementación de teletrabajo como modalidad de trabajo para los servidores públicos, siempre y cuando no afecte las necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y resoluciones de la CGN.

Estrategia de Programa de Capacitación institucional

La Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios establecen que las unidades de personal deben formular los planes y programas de capacitación, orientados al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores y el mejoramiento en la prestación del servicio.



Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021, la Contaduría General de la Nación (CGN) tomó como base los lineamientos establecidos en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (Función Pública ESAP, 2017), las recomendaciones de las dependencias y los objetivos institucionales.

#### Retiro

en el proceso “Gestión del Talento Humano”, dispone del procedimiento “Retiro del Talento Humano”, el cual tiene como objetivo: “Establecer las actividades para el retiro de servidores públicos.

Se cuenta con un instrumento denominado “Encuesta de retiro” para determinar las razones de retiro de los funcionarios que presentan su renuncia, con el fin de generar estrategias de retención del talento humano.

Dicho instrumento ha venido siendo aplicado de manera estricta a los servidores públicos que se retiran de la entidad, donde se ponen de manifiesto las principales causas de retiro.

#### Desvinculación asistida

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad.

#### Plan Anual de trabajo Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el fin de dar cumplimiento a los requisitos normativos establecidos mediante el Decreto 1072 de 2015, se establecen las condiciones técnicas que permitan llevar a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, por tal motivo se documentan las actividades del plan de trabajo a ser ejecutadas durante el transcurso de la vigencia, es por ello que se diseña y ejecuta un Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### Estrategia de evaluación del desempeño

Adelantar acciones de sensibilización, entrenamiento, socialización y empoderamiento dirigidas a los actores y participantes del proceso de evaluación del desempeño laboral (Evaluadores, evaluados, miembros comisiones evaluadoras, coordinaciones regionales de talento humano o de apoyo administrativo y mixtos, comisiones de personal) que contribuyan en la aplicación correcta del proceso de conformidad con el ámbito jurídico sobre la materia (leyes y decretos), el reglamento







expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y las guías, procedimientos y lineamientos definidos para el tema.

#### Estrategia de Administración de Nómina

Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías, así como la liquidación de las prestaciones sociales de los servidores públicos

#### Estrategia Administración de Pensiones

1. Garantizar la oportuna gestión en los tramites de pensión de los servidores públicos que la soliciten, asesorándolos sobre el retiro con las administradoras de pensiones, actualización de historia laboral y la articulación con el proceso de "retiro de la entidad" para su inclusión en nómina de pensionados en su respectivo fondo de pensión.
2. Coordinar acciones de seguimiento, para la realización de trámites pensionales y temas relacionados con los servidores públicos pre-pensionados, como la corrección o inclusión de documentos en la historia laboral. Informar de las deudas presuntas.
3. Organizar conferencias o reuniones informativas con Colpensiones y los Fondos de pensión privados para mejorar el conocimiento de los servidores sobre los trámites pensionales, beneficios y productos a los cuales pueden acceder en el régimen de prima media y régimen de ahorro individual

#### Estrategia Programa Servimos

El programa Servimos es una iniciativa del DAFP que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Para conocer las alianzas estratégicas dirijase al siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

En el Plan de Bienestar Social e Incentivos contiene los lineamientos para su divulgación, el cual se encuentra publicado en la página Web de la Entidad.

#### EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Considerando la mejor práctica del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre lo consignado en el Manual Operativo de MIPG 4, capítulo "Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano"; la Secretaría General, da aplicación respectiva mediante la evaluación de planeación estratégica de Talento Humano y los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, así:

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Piso 15  
Código Postal: 111071, Bogotá, Colombia  
[www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: +57 (601) 492 64 00





FURAG (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado por el DAFP para la verificación, medición y evaluación de evolución de la implementación de las políticas institucionales a que hace referencia el MIPG en la que se incluye la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

