

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CONTADURÍA GENERAL DE LA
NACIÓN**

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL

GLORIA ELSY DIAZA CASTRO
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES

2023
VERSIÓN 2.0



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. OBJETIVOS	6
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
4. ALCANCE	6
5. METODOLOGÍA	7
6. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG.	7
7. ENCUESTA CLIMA LABORAL 2024	9
8. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	10
8.1. EMPLEOS DE CARRERA	10
8.2. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
8.2. PLANTA DE PERSONAL.....	11
a. Planta de personal por nivel jerárquico:	12
b. Planta de personal provista a 31 de diciembre de 2023.	13
c. Planta de personal provista por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2023	13
d. Planta de personal provista por denominación de empleo a 31 de diciembre de 2023	13
e. Planta de personal provista por género a 31 de diciembre de 2023	14
f. Planta de personal provista por nivel educativo	14
9. PROVISIÓN DE EMPLEOS	15
9.1. Provisión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa	15
9.2. Provisión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales..	16
9.3. Metodología de la provisión	17
10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	17
a. Plan Anual De Vacantes	18
b. Plan De Previsión Del Talento Humano.....	18
c. Plan De Bienestar Social E Incentivos	19
d. Plan Institucional De Capacitación:.....	19
Diagnóstico De Necesidades De Capacitación.	20
e. Plan Anual De Seguridad Y Salud En El Trabajo	20
DESVINCULACIÓN ASISTIDA	21
11. OTRAS ESTRATEGIAS	21
Proceso de selección – Concurso de méritos.....	21
Actualización de la Planta de Personal en virtud con lo señalado en el Decreto 1800 de 2019	iError! Marcador no definido.
Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	22
Vinculación de personas con discapacidad	22
Vinculación de jóvenes	22
Programa “Estado Joven”	22
Administración de Nómina.....	22
Evaluación de Desempeño Laboral – EDL.....	23
Programa de Teletrabajo.....	23

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales	23
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	24
a. Plan de Acción	24
13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	25
14. ANEXOS	27



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS – CER
366518



OS-CER
660642

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación desarrolla el Plan Estratégico del Talento Humano con base en los principios y directrices establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4), así como en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano. En este contexto, se reconoce al Talento Humano como el núcleo fundamental del modelo de los servidores públicos, destacando su conocimiento y actitud hacia el servicio como los principales activos de la entidad.

En la administración del talento humano, es necesario atender las necesidades del personal en diferentes momentos, desde la selección, ingreso, vinculación, inducción y permanencia, hasta el retiro. Para esto, es necesario realizar, entre otros, la capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar e incentivos, plan de vacantes y proceso de retiro por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos, de forma adecuada, entre otros.

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.

Así las cosas, en este documento se articulan las acciones que se adelantan desde la Secretaría General y el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la planta de personal de la entidad; incluyendo el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia con las actividades que se desarrollan dentro del Proceso de Gestión Humana.

2. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco normativo que proporciona las bases sobre las que se implementan las estrategias y acciones establecidas.

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- 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.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, 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.
- Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por el 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.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Ley 1960 del 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- GETH, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- MIPG 2021 versión 4, Manual Operativo – Dimensión N°1

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la Entidad de tal forma que las acciones que se desarrollen estén debidamente articuladas y se direccionen al cumplimiento de los objetivos y necesidades institucionales

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, orientando a lograr la productividad individual, grupal y el mejoramiento en la gestión institucional.
- Estructurar las necesidades de bienestar e incentivos de los servidores públicos de la Entidad.
- 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.
- Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Tramitar oportunamente las novedades de personal que se produzcan por motivos de ingreso, traslado y retiro.
- Reportar, en forma oportuna y confiable, los diferentes requerimientos de información de personal tanto a nivel interno como externo.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano inicia con la identificación de necesidades y termina con el seguimiento de las actividades desarrolladas de acuerdo con las acciones programadas en el Plan de Acción Anual, será aplicable para todos los servidores públicos de la U.A.E Contaduría General de la Nación en cada uno de sus once (11) procesos, con el fin de mantener y cumplir con los objetivos específicos del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales y la normativa aplicable.

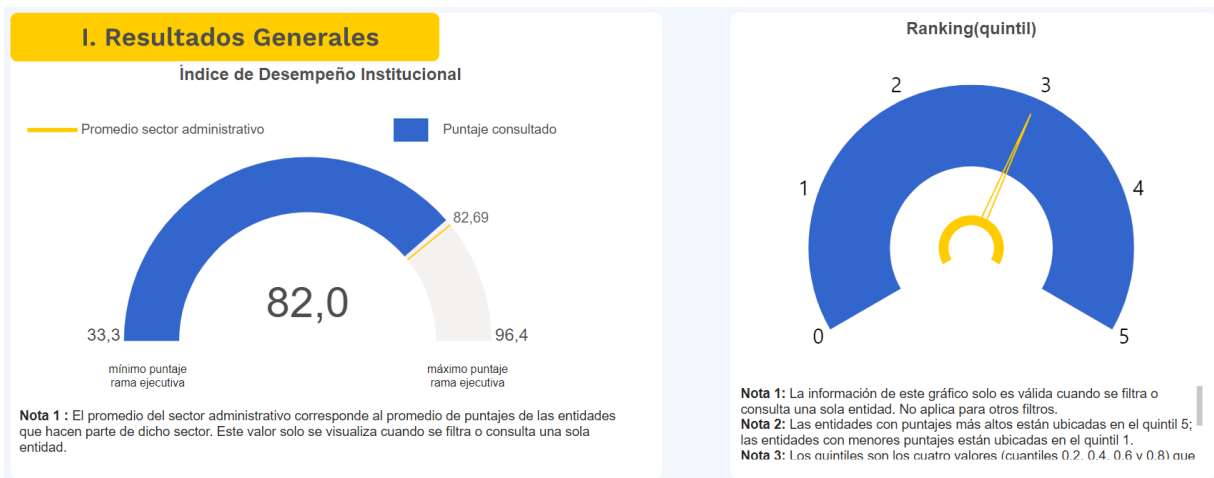
El Plan Estratégico del Talento Humano comprende los componentes de bienestar social e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño laboral, monitoreo y seguimiento del SIGEP, entre otros.

5. METODOLOGÍA

La elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4) y en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo.

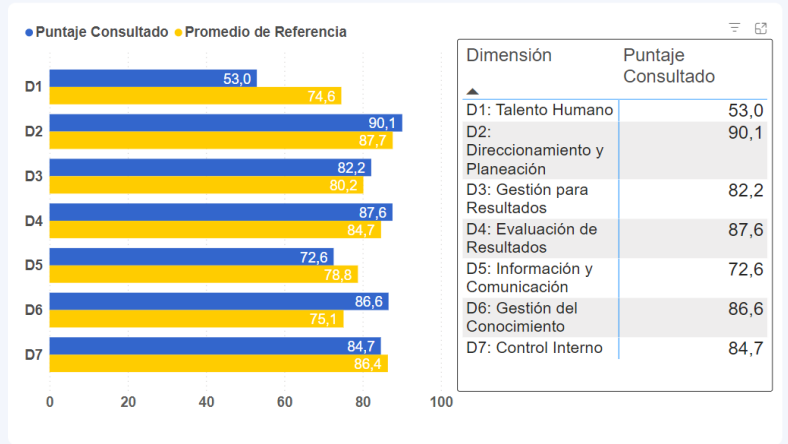
6. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, en la medición de desempeño institucional – MIPG-, a través del FURAG, obtuvo para la vigencia 2022 un puntaje de 82.

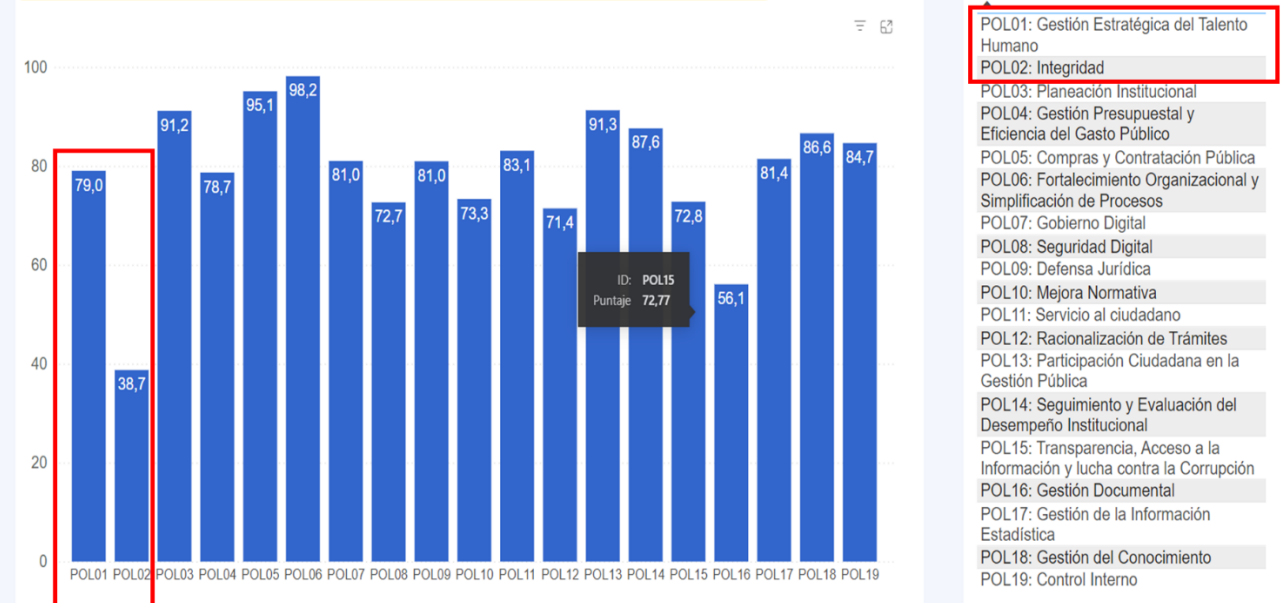


Respecto a la calificación por cada una de las dimensiones de MIPG, la dimensión de Talento Humano recibió un puntaje de 53, de las que deriva la política de gestión estratégica de talento humano con un puntaje de 79 e integridad con un puntaje 38.7 respectivamente.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



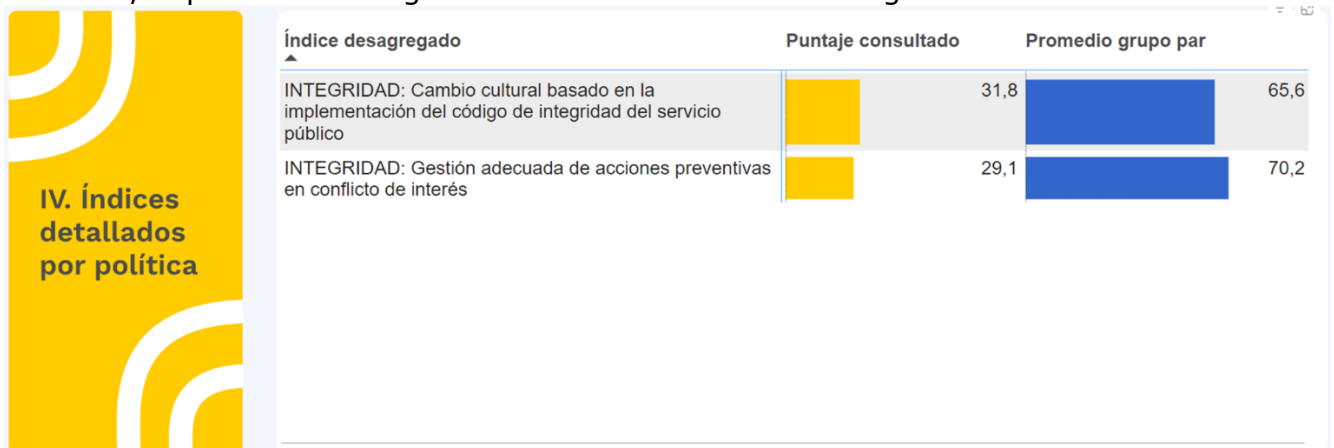
III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Respecto a los índices por política, la política de gestión estratégica de talento humano se mide a través de los siguientes desagregados:



A su vez, la política de integridad se mide a través de los siguientes índices:



7. ENCUESTA CLIMA LABORAL 2024

La medición del Clima Laboral se realiza con el objetivo de identificar la percepción de los Servidores Públicos en aspectos que intervienen en el desarrollo de un buen entorno laboral; Los resultados de la medición realizada en el año 2023, permite identificar que la CGN cuenta con un nivel de clima ideal, teniendo en cuenta que su puntuación ponderada fue de 89%, los resultados de la medición del clima laboral son los siguientes:

Pendiente:

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%

8. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la U.A.E Contaduría General de la Nación se estableció mediante Decreto 1915 de 1996 y se modificó por medio del del Decreto 144 de 2004 y Decreto 1694 de 2023; el Decreto 143 de 2004 y el Decreto 1693 de 2023 modificó la estructura de la Entidad 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.

En este sentido, la planta de personas de la UAE Contaduría General de la Nación, está conformada por 112 empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

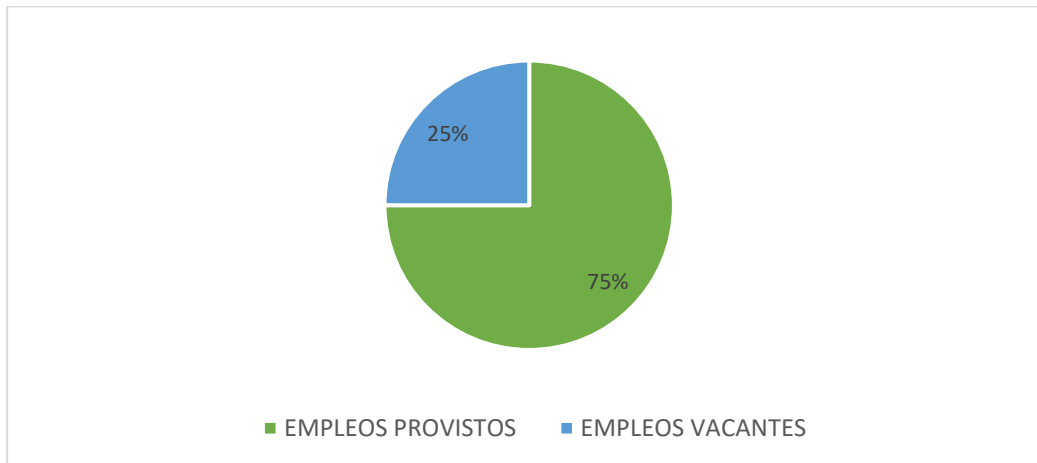
8.1. EMPLEOS DE CARRERA

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
ASESOR	3	5	5	4	17
PROFESIONAL	3	14	12	18	47
TÉCNICO	0	4	3	2	9
ASISTENCIAL	1	3	13	4	21
TOTAL, EMPLEOS	7	26	33	28	94

8.2. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO O COMISIÓN	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	2	3	0	5
ASESOR	6	2	0	8
PROFESIONAL	2	0	0	2
TÉCNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL	3	0	0	3
TOTAL, EMPLEOS	12	5	0	18

De acuerdo con lo anterior y una vez analizadas las vacantes a 31 de diciembre de 2023, se evidencia que la planta de la Entidad se encuentra provista en un 75%; de los cuales 18 son empleos de Libre Nombramiento y Remoción, y 66 son empleos de carrera.



8.2. PLANTA DE PERSONAL

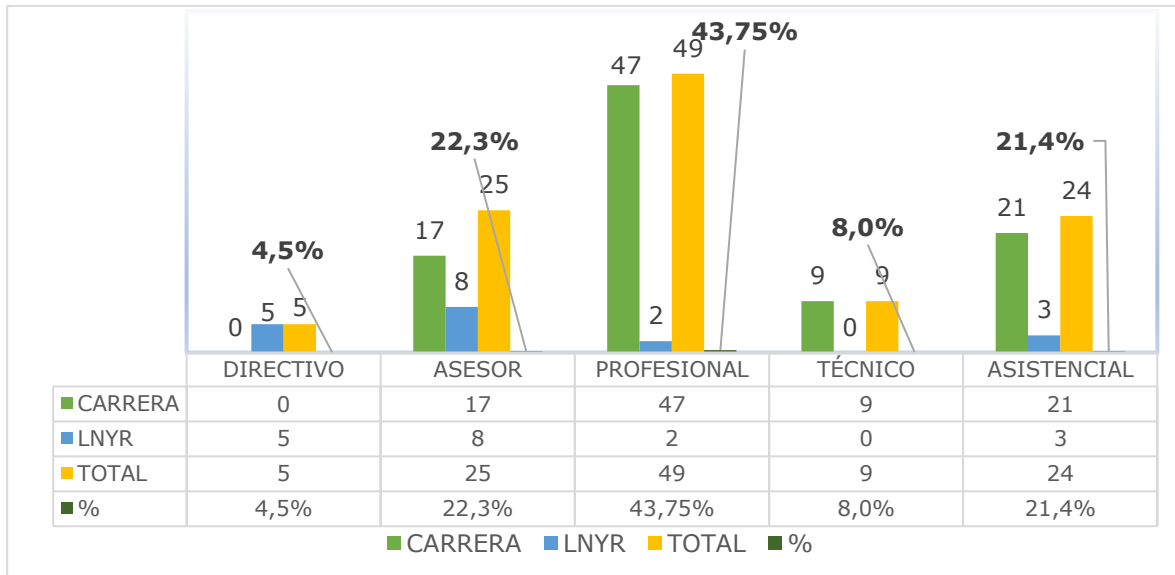
La planta de personal de la U.A.E Contaduría General de la Nación se estableció mediante Decreto 1915 de 1996 y se modificó por medio del Decreto 144 de 2004 y Decreto 1694 de 2023, estableciendo 112 empleos. De los cuales, 94 empleos corresponden a carrera administrativa, es decir, el 83,93% y 18 empleos de libre

nombramiento y remoción, correspondiente al 16,07%.

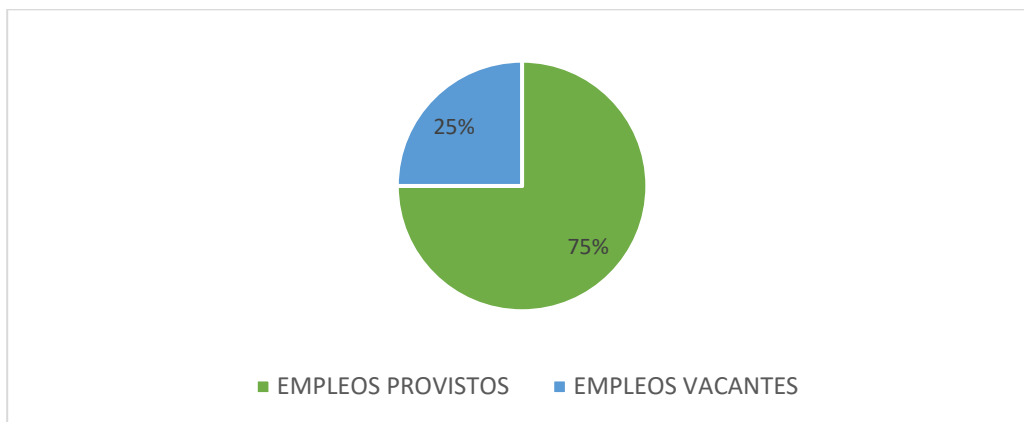
TOTAL, EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	94	%
Carrera Administrativa	94	83,93%
Libre Nombramiento y Remoción	18	16,07%

a. Planta de personal por nivel jerárquico:

En el siguiente gráfico se observa que, de los 112 empleos pertenecientes a la planta de personal de la Entidad, el nivel profesional es el más representativo con el 43,75%, equivalente a 49 empleos; seguido del nivel asesor con el 22,3%, correspondiente a 25 empleos, el 21,4% corresponde al nivel asistencial, equivalente a 24 empleos, para el nivel técnico corresponde el 8%, equivalente a 9 empleos y 4,5% perteneciente al nivel directivo con 5 empleos.



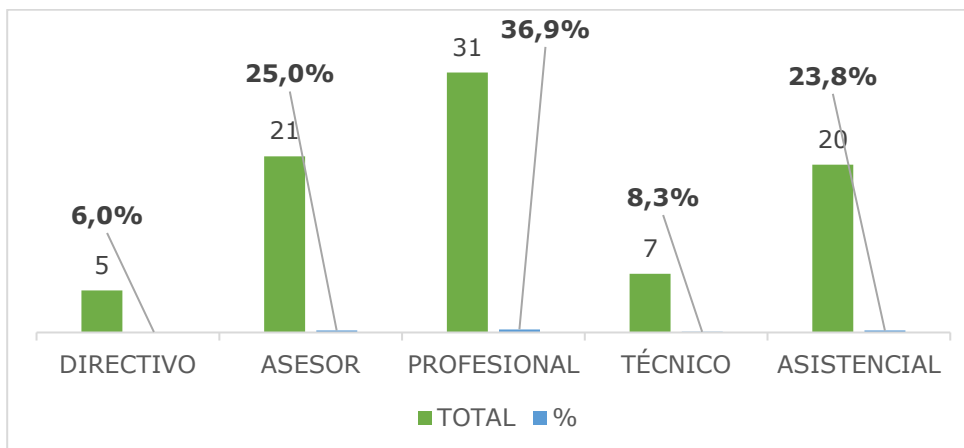
b. Planta de personal provista a 31 de diciembre de 2023



El gráfico anterior nos indica que, con corte al 31 de diciembre del 2023, del 100% de los empleos que componen la planta de personal de la U.A.E CGN, se encontraban provistos 84 empleos, equivalente al 75% y el 25% restante se encontraba si proveer, es decir, 28 empleos.

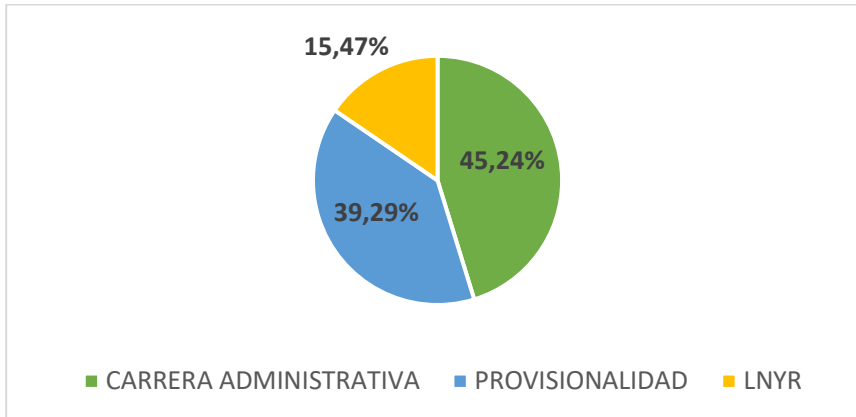
c. Planta de personal provista por nivel jerárquico a 31 de diciembre de 2023

De los empleos que se encuentran provistos en la planta de personal de la U.A.E. CGN, el nivel jerárquico con mayor representación es el nivel profesional con el 36,9%, es decir, 31 empleos; seguido del nivel asesor con el 25%, equivalente a 21 empleos y el 23,8% correspondiente a 20 empleos.



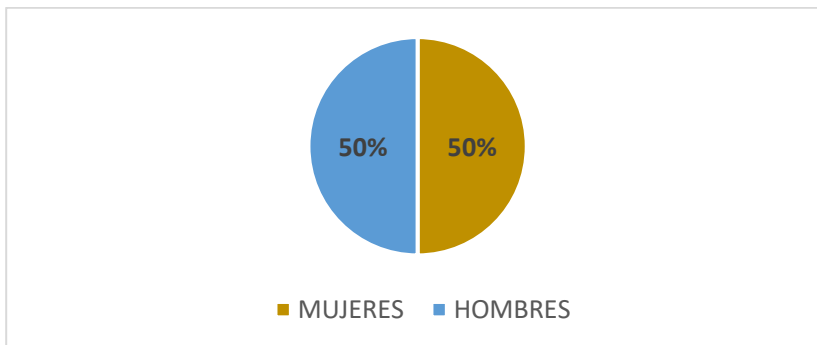
d. Planta de personal provista por denominación de empleo a 31 de diciembre de 2023

La planta de personal provista está conformada en un 45,24% por servidores de carrera administrativa, equivalente a 38 servidores públicos. Seguido por los servidores en nombramiento provisional que representan el 39,29% de la planta provista, es decir 33 servidores públicos y finalmente el 15,47% restante de libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario, que representan a 13 servidores.



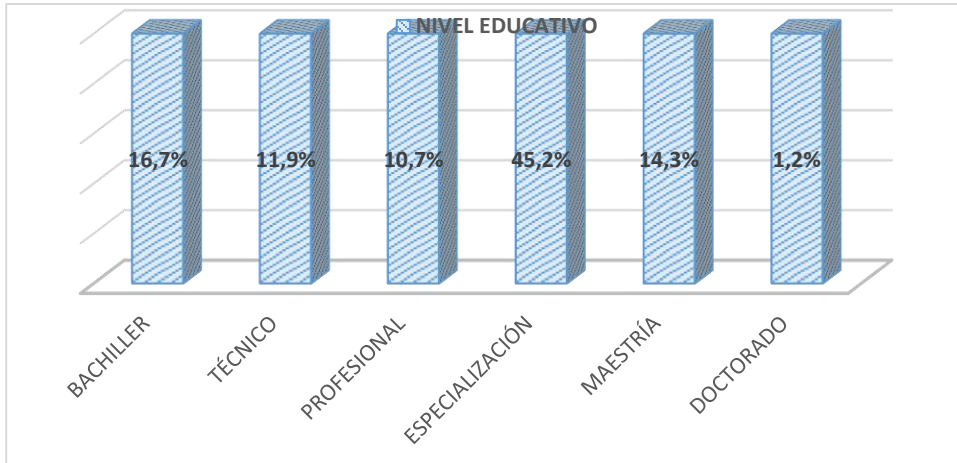
e. Planta de personal provista por género a 31 de diciembre de 2023

La planta de personal que se encuentra provista está representada por el 50% restante por mujeres, es decir, 42 y el 50% por hombres, equivalente a 42.



f. Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel educativo de los servidores públicos de la U.A.E CGN, el 45,2% (38 personas) posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo. El 16,7% (14 personas) son bachiller y el 14,3% (12 personas) posee formación académica en maestría. Con corte a 31 de diciembre de 2023, solo existe un servidor con estudios de Doctorado.



Con base en los datos analizados en la caracterización de la planta de personal provista de la U.A.E CGN se concluye que, la planta provista equivale al 75% de la planta total; de los cuales, el 45,24% de los servidores públicos son de carrera administrativa; que el 35,7% de los servidores se encuentran en nivel jerárquico profesional, el 50% de la planta pertenece al género femenino y el 45,2% de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de especialización.

9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

9.1. Provisión de empleos de vacantes definitivas de carrera administrativa

El 21 de octubre de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. 20212010021046 "Por medio de cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad - Proceso de Selección No. 1528 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2".

A continuación, se relacionan los empleos por nivel jerárquico en el concurso de méritos de Ascenso o Abierto que hacen parte del Proceso de Selección Nación 2020-2

Consulta de empleo OPEC

Entidad: U.A.E. Contaduría General de la Nación
NIT. 830025406



Resumen de empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asesor	5	5	2
Asistencial	4	4	1
Profesional	9	9	2
Técnico	3	3	1
	21	21	6

Por ende, la CNSC inició las etapas publicando en el Sistema de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa OPEC y programó las fases con base en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015.

Así las cosas, una vez agotadas las etapas del concurso y teniendo en firme las listas de elegibles, en la presente vigencia se prevé concluir la vinculación en carrera administrativa de los empleos que presentan novedades administrativas por cuenta de las manifestaciones de los elegibles.

Es importante precisar que en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la U.A.E CGN, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, realizó el reporte a la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de treinta y cuatro (34) empleos vacantes definitivas, por lo que, para el año 2023 la entidad estará atenta de acuerdo con los lineamiento que imparta la CNSC y el DAFP.

9.2. Provisión transitoria de los empleos vacantes definitivos y temporales

Para la vigencia 2024, las vacantes definitivas o transitorias que surjan de los empleos de carrera administrativa se proveerán de acuerdo con la normatividad, mediante encargo o nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Respecto a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia

de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

9.3. Metodología de la provisión

Cuando se presente una vacante, se procede con la revisión de la viabilidad de encargo si corresponde derechos de carrera para cubrir la vacante, para luego realizar la respectiva verificación del cumplimiento de requisitos para el encargo según con lo establecido con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019, y así proceder con el nombramiento en modalidad de encargo.

Igualmente, y atendiendo al proceso de concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el que se encuentra la U.A.E CGN, según sea el caso se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en período de prueba y demás normas que se relacionen con la provisión de los cargos a través del concurso de méritos de ascenso o abierto.

10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, se desarrolla y formula teniendo en cuenta las diferentes estrategias, acciones y recursos necesarios (Ingreso, desarrollo y retiro) y se presenta a partir de los siguientes aspectos relevantes:

- a. Plan Anual de vacantes
- b. Plan de Previsión de Recursos Humanos
- c. Plan de Bienestar e Incentivos.
- d. Plan Institucional de Capacitación.
- e. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan, busca vincular el mejor talento humano conforme las normas de provisión, normatividad interna y los lineamientos otorgados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública. Es así como el procedimiento de selección, vinculación y desvinculación toma relevancia a través de las actividades establecidas, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte al cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

a. Plan Anual De Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva con el fin de programar la provisión de estos; de esta manera, la información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa

En este documento se incluye la relación de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacancias temporales cuyos titulares se encuentran en cualquier a de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, periodo de prueba, etc.).

Se tomará la información de los 94 empleos de carrera administrativa y sus respectivas vacantes temporales y definitivas que resulten por cualquiera de las causales como: renuncia regularmente aceptada, Insubsistencia, nombramiento en periodo de prueba en otra entidad, abandono de cargo, retiro por pensión, por invalidez y las demás contenidas en las normas legales vigentes; entendiendo de esta manera las vacantes como todo empleo que perteneciendo a la carrera administrativa se encuentra provisto de manera temporal o transitoria mediante la modalidad de encargo, nombramiento provisional o no se encuentra provisto. A continuación, se relacionan las vacantes discriminadas por nivel jerárquico según su naturaleza, denominación, código y grado, con corte a 31 de diciembre de 2023.

b. Plan De Previsión Del Talento Humano

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se pretende fortalecer el talento humano en los diferentes grupos internos de trabajo, estableciendo una herramienta que permite aplicar los procedimientos definidos para la provisión de los empleos vacantes, así como también, permite establecer la estimación de los costos de personal de la Entidad.

Su objetivo, es identificar las necesidades de personal requerido por la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, para facilitar la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de

personal, a través de la figura de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán en la medida que se vayan generando las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.; buscando establecer de esta manera dar cumplimiento de los objetivos y funciones de la Entidad.

- PERMANENCIA

c. Plan De Bienestar Social E Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad para la vigencia 2024, se elabora a partir de resultados de clima organizacional 2023 y la "Encuesta Necesidades de Talento Humano 2024" en donde mediante un cuestionario se consultó sobre los gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad. Este plan se encamina a responder a las necesidades y expectativas de los servidores a fin de favorecer el desarrollo personal del servidor, mejorar su calidad de vida y el de su familia, mediante el diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud. Estas actividades buscan mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para el desarrollo de este plan, se tendrán las siguientes áreas de intervención:

EJE 1: Equilibrio Psicosocial: Comprende factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar y calidad de vida laboral.

EJE 2: Salud Mental:

EJE 3: Convivencia Social: fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, prevención de situaciones asociadas a acoso laboral y sexual y abuso de poder.

EJE 4: Alianzas Interinstitucionales: coordinación interinstitucional.

EJE 5. Transformación Digital.

d. Plan Institucional De Capacitación:

Dentro del marco de la normatividad del Plan Nacional de Formación y Capacitación y como parte del Plan Estratégico de gestión del talento humano que establece la Formación y Capacitación de los servidores públicos denominado "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos", se formula el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.

Se plantea como objetivo Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias tanto individuales como grupales y así contribuir con la idoneidad de

su desempeño y por ende al fortalecimiento de la Entidad.

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 entre la Función Pública y la ESAP, las temáticas de este plan se enmarcan en los siguientes cuatro ejes temáticos:



Diagnóstico De Necesidades De Capacitación.

Con el fin de estructurar el Plan de Capacitación 2024, para los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, se solicitó a todos los servidores públicos de planta, el diligenciamiento de los formatos establecidos para tal fin. Con este insumo se identifican las necesidades puntuales de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad con el cual se elabora el Cronograma del Plan Institucional de Capacitación.

e. Plan Anual De Seguridad Y Salud En El Trabajo

El Plan Anual de seguridad y Salud en el trabajo, se establece con el objetivo de promover, mantener y mejorar la salud y condiciones laborales de los Servidores Públicos de la U.A.E CGN en el desarrollo de sus funciones, mediante la identificación, valoración y control de peligros y riesgos. Este Plan procura el bienestar físico, mental y social; así como la protección de los demás recursos de la Entidad, mediante la identificación, valoración y control de peligros y riesgos, procurando su bienestar físico, mental y social. Así mismo la protección de los demás recursos de la entidad, acciones enmarcadas por la mejora continua y cumplimiento a la normatividad vigente aplicable.

Con el fin de dar cumplimiento a los requisitos normativos establecidos en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y los requisitos de la norma NTC ISO 45001:2018., 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 por lo que se diseña y ejecuta un Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG – SST, de la Contaduría General de la Nación, tiene un alcance y aplicabilidad a todos los servidores y contratistas y sus áreas de trabajo en el desarrollo de las diferentes actividades.

RETIRO

Con el propósito de garantizar la adecuada continuidad de las labores realizadas en la CGN y medir las condiciones por las cuales los servidores públicos se retiran de la entidad, el proceso de Gestión del Talento Humano dispone del procedimiento “GTH-PRC20 Procedimiento Desvinculación del Personal de Planta”; en el cual establece las actividades para el retiro definitivo y retiro por situaciones administrativas especiales.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

La desvinculación laboral asistida se entiende como el conjunto de acciones orientadas a un retiro asistido del Servidor Público de la CGN, según lo indica el Decreto 1083 en su artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, numeral 2, en el cual se contempla evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación o readaptación laborales cuando se den procesos de reforma organizacional. Este documento se encuentra anexo en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

11. OTRAS ESTRATEGIAS

Proceso de selección – Concurso de méritos

Para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y en cumplimiento de la normatividad vigente, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. 20212010021046 del 21 de octubre de 2021, dio apertura al concurso de méritos en la modalidad de ascenso y abierto, para proveer de manera definitiva veintiún (21) cargos vacantes de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría general de la Nación, identificado con el proceso de Selección No. 1528 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2.

Para el año 2024 la entidad estará atenta con los lineamientos que imparta la CNSC, con el fin de seguir adelante con el concurso para proveer los cargos.

Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de talento Humano velará por mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida laboral del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la sensibilización a los servidores de la entidad para la actualización de la hoja de vida y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en los plazos establecidos en la Ley.

Vinculación de personas con discapacidad

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, cuenta en su planta de personal con un (1) servidor público que dispone con certificado emitido por la respectiva EPS acreditando tipo de discapacidad.

Vinculación de jóvenes

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, por medio de los diferentes actos administrativos adopta los ajustes y modificaciones al manual de funciones y competencias laborales, los cuales incluye las equivalencias que permitan la vinculación de jóvenes en los rangos de edad entre los 18 y 28 años.

Programa “Estado Joven”

Programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

Para la vigencia 2024, la entidad plantea enviar convocatoria como escenario de práctica; en el cual se realice proceso de publicación de la plaza, preselección y selección del practicante.

Administración de Nómina

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

Evaluación de Desempeño Laboral – EDL

La evaluación de desempeño está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de competencias. La valoración del desempeño está dirigida a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales y periodo de prueba.

Para la vigencia 2024 se continúa brindando capacitación y apoyo en el diligenciamiento del formato concertación de compromisos, así como en los de evaluación.

La CGN, según ACUERDO No. CNSC – 20181000006176 de 2018, adopta el sistema de evaluación de desempeño laboral, en los términos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (2018): “La evaluación de desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Programa de Teletrabajo

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2022 se continuará fortaleciendo la modalidad del teletrabajo al interior de la Entidad siempre y cuando no afecte las necesidades del servicio, se realizara el respectivo seguimiento a la modalidad.

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de las CGN. Adicionalmente, en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales y a las competencias comportamentales.

Periódicamente debe revisarse este manual, para ajustarlo a las necesidades de la entidad y a la normatividad vigente.

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano se llevará a cabo mediante los siguientes mecanismos:

a. Plan de Acción

A través del Plan de Acción de la U.A.E CGN, en donde se integran las estrategias y lineamientos de la planeación, siendo este el instrumento con el que la entidad evidencia la Gestión Estratégica de Talento Humano.

b. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

La herramienta del Autodiagnóstico del Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) es el instrumento que permitirá al Grupo Interno de Trabajo, de Talento Humano y Prestaciones Sociales desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo, con el propósito de identificar los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la planeación institucional. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejoramiento a que haya lugar de conformidad con las instrucciones del modelo.

c. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)

El FURAG es el instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la U.A.E CGN frente a la eficacia y niveles de madurez en la Dimensión de Talento Humano. Este se diligenciará en las fechas establecidas en lo concerniente a la Dimensión del Talento Humano y los resultados obtenidos de la medición, permitirá al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano, se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad, en el cual se ha establecido lo siguiente:

ACTIVIDAD	PRODUCTO ESPERADO	RESPONSABLE
Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación PIC.	Ejecución y seguimiento a las actividades programadas del PIC 2023.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores de la Entidad.	Ejecución de las actividades y seguimiento según Plan de Bienestar 2024.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Desarrollar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ejecución de las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2024.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

Llevar a cabo la liquidación y trámites de personal, gestionar requerimientos de ley y de los servidores públicos, administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la Entidad.	Trámites realizados, según solicitudes.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Administrar la selección, vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como la inducción y reinducción.	Cumplimiento de los requisitos legales, en los procesos de vinculación.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Cumplimiento Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano y asegurar su cumplimiento.	Cumplimiento Plan Estratégico de Talento Humano.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Desarrollar el Plan Anual de Vacantes.	Plan anual de vacantes 2024.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Fortalecer la Gestión del Código de Integridad como medida de anticorrupción.	Seguimiento a la gestión de Código de Integridad y Conflicto de Intereses.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

14. ANEXOS

1. Plan Anual de Vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
3. Plan de Bienestar Social y Estímulos.
4. Plan Institucional de Capacitaciones-PIC.
5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.