



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) Ley 909 de 2004

VIGENCIA 2023

BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE.....	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	
5. DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN.....	7
5.1. Disposición de la información	
5.1.1 Caracterización de los servidores	
5.1.2 Caracterización de los empleos	
5.1.3 Resultados mediciones e intervenciones adelantadas en el año 2022	
5.1.3.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la Matriz de GETH y análisis de resultados 2022.	
5.1.3.2 Resultado de la medición de clima organizacional	
6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2023.....	14
6.1 Estrategias de Talento Humano	
6.1.1 Estrategia de vinculación	
6.1.2 Estrategia Programa de Bienestar y Plan de Seguridad en el Trabajo	
6.1.3 Plan de Incentivos	
6.1.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación	
6.1.5 Estrategia de Evaluación del Desempeño	
6.1.6 Estrategia de administración de nómina	
6.1.7 Estrategia de gestión de la información	
6.1.7.1 Archivo de las historias laborales	
6.1.8 Estrategia Situaciones Administrativas	
6.1.9 Estrategia en el procedimiento de retiro	
7. PLAN DE ACCIÓN Y EJECUCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	24
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	25
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	31
10. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	32

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del talento humano es entendida como: “ (...) *una herramienta utilizada por las áreas de talento humano, o de quienes hagan sus veces, para establecer los canales a través de los cuales deben intervenir sobre la gestión del talento humano. La planeación estratégica se encuentra enmarcada en las políticas públicas de talento humano dirigidas al campo laboral, educativo y del empleo público.*” (Guía parámetro para la planeación estratégica del talento humano DAFP 2020, pág. 6)

Es así como, a partir de esta premisa se estructura la estrategia de la Auditoría General de la República, liderado por la Secretaría General y ejecutado por la Dirección de Talento Humano, las distintas acciones a realizar y los recursos necesarios para su materialización.

El Plan Estratégico de Talento Humano, en adelante PETH de la AGR, se estructuró teniendo en cuenta lo expuesto en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG.

De igual forma se tuvieron en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en lo correspondiente al fortalecimiento de los servidores públicos 4.0, los cuales con ocasión a la pandemia del Covid-19, dieron la directriz para la implementación dentro de cada institución del orden nacional y territorial de:

“la innovación 4.0., la transformación de la cultura organizacional, los nuevos aprendizajes individuales y colaborativos, la implementación de la gestión del cambio y la evolución laboral para ser enfocadas en la realización de una revolución tecnológica y digital orientada en una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente” (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH en el sector público DAFP 2022, pág. 63)

Por otro lado, de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se concibe al talento humano como: “ *el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.*”. Teniendo en cuenta lo anterior, se estableció como una de las 16 políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano define cinco (5) etapas a desarrollar para hacer efectiva la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales son a saber:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y Control
5. Análisis de resultados

Teniendo en cuenta lo anterior, el PETH se encuentra enfocada a agregar valor a las distintas actividades de desarrollo y estímulos dirigidos a sus servidores, a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida; de tal manera que se obtenga un alto grado de satisfacción, motivación y compromiso, con el fin de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Para que esto sea posible, es necesario en primera medida que las condiciones laborales de los servidores se delimiten en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral y en segunda medida, el autocuidado, con el fin de generar la satisfacción no solo de sus necesidades sino también las de su grupo familiar, lo que contribuirá al mejoramiento continuo de su calidad de vida dentro de las políticas de Talento Humano.

De igual forma, para la AGR es imprescindible fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, razón por la cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación-PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación del Valor Público, eje 3: Transformación Digital y eje 4: Probidad y Ética de lo Público) (Pública D. A., 2021, pág. 10), transversales a la entidad, a través de los gestores del conocimiento en el marco de las distintas rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

A raíz de lo expuesto anteriormente, el presente documento incluye, entre otros, resultados de la evaluación del PETH 2022, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los distintos temas relacionados con clima organizacional, Evaluación de Desempeño, seguridad y salud en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes, situaciones administrativas; con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, logrando así que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso y las estratégicas de la entidad, obteniendo de esta forma el respectivo cumplimiento a la función asignada en el artículo 15 numeral 2, literal a) de la Ley 909 de 2004.

1. MARCO LEGAL

Los procedimientos y actividades establecidas dentro del marco del Proceso de Gestión del Talento Humano se encuentran establecidos en el nomograma ubicado dentro del SGC, sin embargo, a continuación, se menciona la siguiente normatividad necesaria para la elaboración del presente plan:

Ley 1960 de 2019 «Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones»
Decreto Ley 1567 de 1998 «Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.»
Ley 909 de 2004 «Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.»
Ley 1083 de 2006 «por medio de la cual se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones»
Decreto 1083 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.»
Decreto 770 de 2005 «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, a que se refiere la Ley 909 de 2004»
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.»
Código de Integridad del Servidor Público 2022- Resolución Orgánica 009 de 2021 «Por medio de la cual se modifica la Resolución Orgánica 08 de 2018 por la cual se adopta el Código de Integridad para la Auditoría General de la República»
MIPG
GETH
Resolución 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo «Por la cual se definen los Estándares Mínimo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST»
Decreto 894 de 2017 «Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.»
Ley 1857 de 2017 «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»
Decreto 648 de 2017 «Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública»

Decreto 1499 de 2017 «Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015»

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»

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, renta y el registro de los conflictos de interés»

Resolución Reglamentaria 0006 de 2022 «Por la cual se reglamenta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos) de la Auditoría General de la República»

2. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, el mismo aplica y beneficia a la población de la AGR (es decir, a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales; dependiendo del plan), de conformidad con la normatividad establecida para ello.

3. OBJETIVO GENERAL

Coadyuvar al cumplimiento de las metas y fines institucionales propuestos para la vigencia 2023, a través del fortalecimiento del proceso de Gestión de Talento Humano, haciendo énfasis en lo concerniente al ingreso, permanencia y retiro del personal de la entidad, al igual que las correspondientes acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y clima organizacional.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Implementar el ciclo PHVA en la Gestión del Talento Humano mediante el desarrollo de las estrategias establecidas en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG.
- ✓ Gestionar el conocimiento y fortalecer las habilidades y competencias de los servidores a través del Plan Institucional de Capacitación acorde a las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado.
- ✓ Forjar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos como una herramienta estratégica al interior de la AGR, en la cual se propicien 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.

- ✓ Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, al igual que, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento constante y la toma de decisiones.
- ✓ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ✓ Efectuar el Plan de Vacantes identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión, al igual que el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.

5. DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN

5.1. Disposición de la información

De conformidad con lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (DAFP 2022), contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de servidores.

Es por ello que, el desarrollo de la dimensión del talento humano de la AGR cuenta con la actualización de la información respecto del proceso de Gestión del Talento Humano, ubicado en la Intranet-MIPG-SGC. De igual forma, cuenta con información acerca del régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en anteriores vigencias.

5.1.1 Caracterización de los servidores

La Dirección de Talento Humano cuenta con información relacionada con los siguientes aspectos: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la AGR, como el principal insumo para la administración del talento humano.

5.1.2 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS PROVISTOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO				
CARGO	CANTIDAD EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
AUDITOR GENERAL	1	1	0	1
AUDITOR AUXILIAR	1	1	0	1
AUDITOR DELEGADO	1	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	1	1	0	1
DIRECTOR OFICINA 04	4	4	0	4
DIRECTOR 03	5	5	0	5
GERENTE SECCIONAL	10	10	0	10
ASESOR DESPACHO 02	26	26	0	26
ASESOR GESTIÓN 01	10	9	1	10
PROFESIONAL ESPEC 04	22	19	3	22
PROFESIONAL ESPEC 03	37	37	0	37
PROFESIONAL UNIV 02	47	46	1	47
PROFESIONAL UNIV 01	46	46	0	46
SECRETARIO EJECUTIVO	4	4	0	4
TECNOLOGO	9	9	0	9
TECNICO	8	7	1	8
AUX. ADMITIVO	22	21	1	22
AUX OPERATIVO	1	1	0	1
CONDUCTOR	7	7	0	7
TOTALES	262	255	7	262

Planta de personal corte 16/01/2023

DEPENDENCIA	NIVEL								
	PROFESIONAL				TECNICO		ASISTENCIAL		
	G 01	G 02	G 03	G 04	G 01	G 02	G 02	G 03	G 06
Auditoría Auxiliar					1				
Auditoría Delegada	1	1	2		1				
Secretaría General	1					1			
Oficina Jurídica	2	1	1		1			1	
Oficina de Control Interno	2	1		1					1

Oficina de Planeación	2	2	4						1
Oficina de Estudios Especiales	2	2							
Dirección de Recursos Financieros	2	1		1		1			
Dirección de Recursos Físicos	3		1		1	1	5	3	
Dirección de Talento Humano	2	1	2	1					
Dirección de Control Fiscal	2	4	1	1				1	
Dirección de Responsabilidad Fiscal	3		3	2	1				1
Gerencia Seccional I		5				1			
Gerencia Seccional II	2	5							1
Gerencia Seccional III	2	4							1
Gerencia Seccional IV			2		1				2
Gerencia Seccional V	1	2	2			1			1
Gerencia Seccional VI	1	1			1				
Gerencia Seccional VII	6								
Gerencia Seccional VIII	1	1		1					
Gerencia Seccional IX	3	1							1
Gerencia Seccional X	3	1							1
TOTALES PARCIALES	41	33	18	7	7	5	5	13	2
TOTAL EMPLEOS	131								

Plan anual de vacantes corte 01/2023

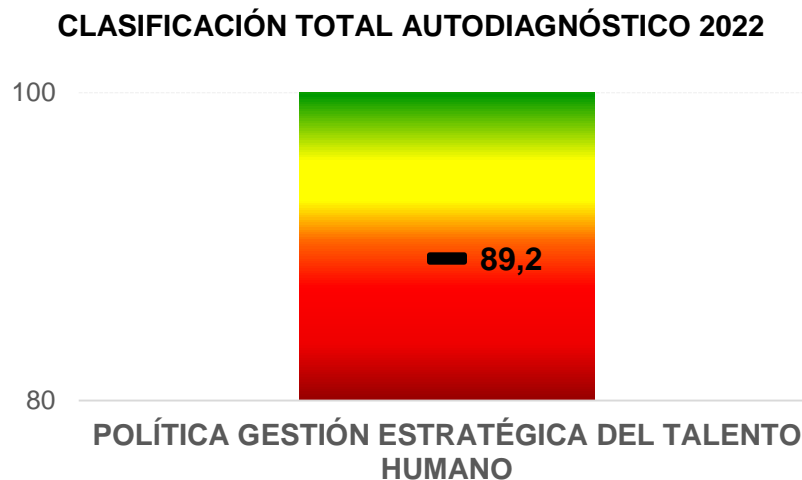
Teniendo en cuenta lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección de Talento Humano cuenta con la matriz de planta de personal y el manual de funciones y competencias laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

5.1.3 Resultados mediciones e intervenciones adelantadas en el año 2022

5.1.3.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la Matriz de GETH y análisis de resultados 2022.

Una vez realizado el diagnóstico de las variables que la Dirección de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política en MIPG, a través de la Matriz GETH, se evidenció para la vigencia 2022 una calificación de 89.2 sobre un total de 100, ubicándola en el tercer nivel de madurez “**CONSOLIDACIÓN**”, por lo cual se llevó a cabo la ejecución de un plan de acción enfocado a fortalecer los aspectos de alto puntaje y mejorar la calificación en las áreas con menor intervención.

A continuación en la siguiente gráfica se observa la calificación obtenida:



De conformidad con lo expuesto en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, la **CONSOLIDACIÓN** es una fase en donde: "se implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse como un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados" (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH en el sector público del DAFP (2022) pág. 81)

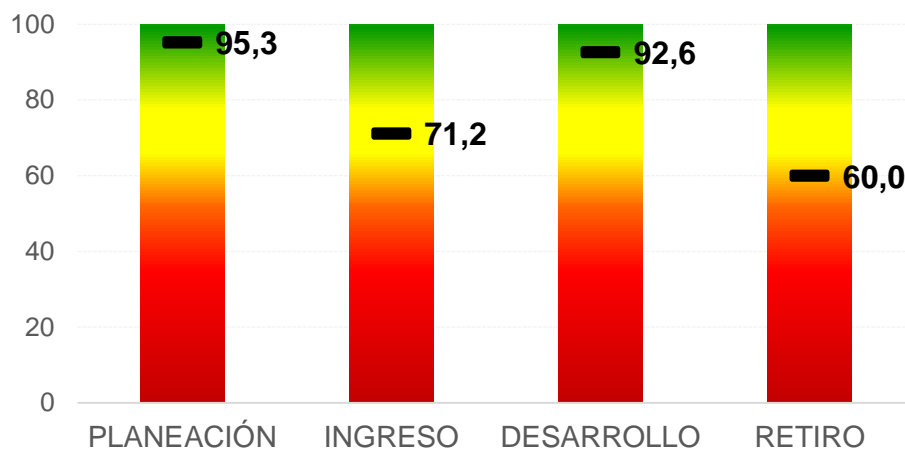
Sin embargo, pese a los grandes logros obtenidos en la vigencia 2022, se identificó que todas las rutas de creación de valor aumentaron en porcentaje de satisfacción, pero aún no llegan a un 100% meta propuesta por parte de la Dirección de Talento Humano, como se puede evidenciar a continuación:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

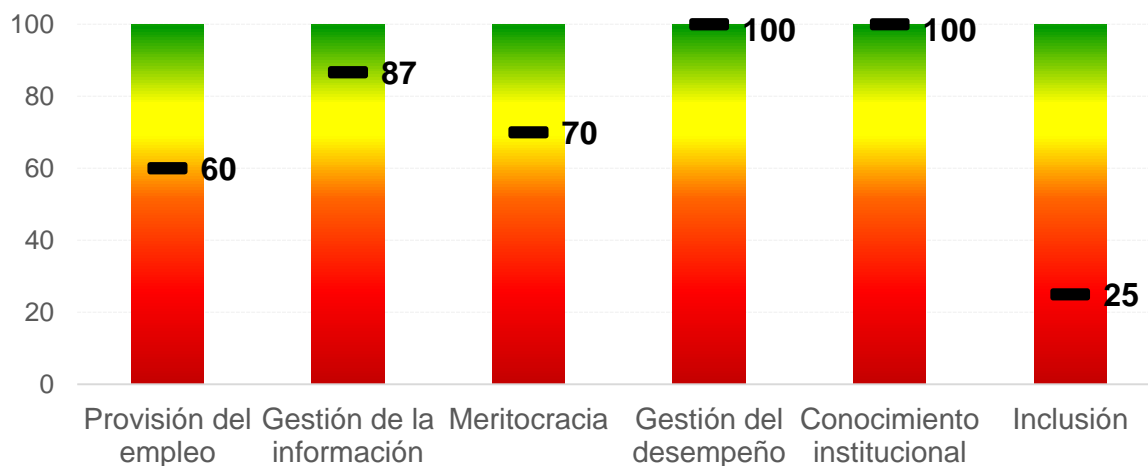
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Teniendo en cuenta la importancia de mantener el nivel de madurez obtenida, se utilizaron las gráficas anexas para determinar con mayor precisión las actividades de gestión que se deben adelantar por cada categoría, cuyo resultado permite identificar que los componentes de ingreso y retiro requieren de un Plan de Acción que intervenga en cada una de sus categorías.

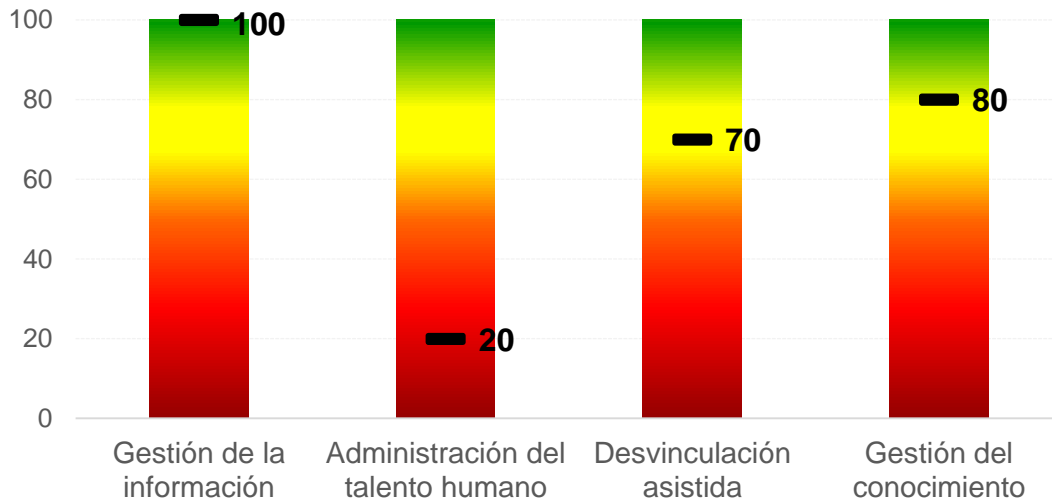
CLASIFICACIÓN POR COMPONENTE



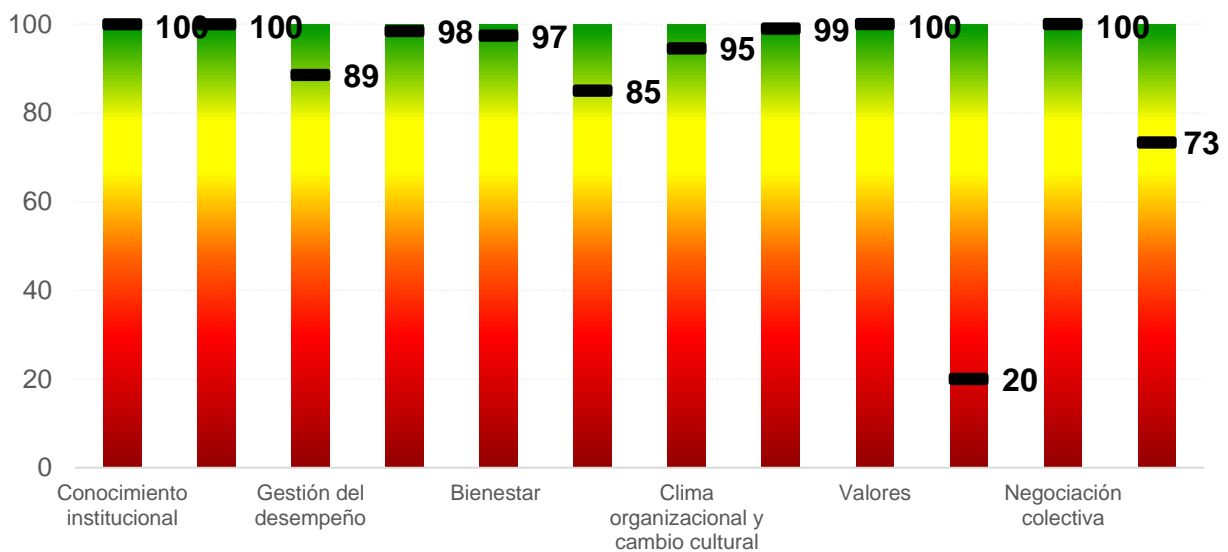
CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS PRIORIZADAS 2022



RETIRO



Por otro lado, se detectó un puntaje inferior a lo planeado en las categorías de Contratistas y Gerencia Pública del componente de **DESARROLLO**, las cuales serán parte del Plan de Acción propuesto en el presente documento.



5.1.3.2 Resultado de la medición de clima organizacional

El clima organizacional es: *“una percepción intangible y dinámica que tienen las personas de una organización o ambiente en el que se desarrolla su trabajo y que se puede percibir por la manera en que se interrelacionan y en la manera en que ejecutan sus actividades cotidianas.”* (Cruz, 2008).

En la vigencia 2022 se realizó medición de clima organizacional a todos los funcionarios de la AGR, en donde fueron objeto de evaluación los siguientes componentes:

- Orientación organizacional
- Administración del talento humano
- Comunicación e integración
- Estilos de Dirección
- Trabajo en equipo
- Capacidad profesional
- Medio ambiente físico

Teniendo a su vez como niveles:

- Macroclima: Percepciones de la entidad en su **imagen conjunta**
- Microclima: Percepciones de su **equipo de trabajo** e interacción con otros equipos
- Clima personal: Percepciones en cuanto al **proceder individual** dentro de la entidad

Los resultados obtenidos por cada uno de los niveles anteriormente mencionados se muestran a continuación. De igual forma es importante señalar que fueron debidamente comunicados y compartidos a todos los funcionarios de la AGR mediante correo electrónico del 16 de diciembre de 2022.

6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2023

El Plan Estratégico de la AGR, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, el cual se componen por tres (3) elementos: ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en la potencialización de las variables con puntuaciones más bajas obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la matriz GETH como en las otras mediciones internas y 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.

Para la creación del valor público, la gestión de talento humano en la entidad se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, rutas de creación de valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las siete (7) dimensiones restantes, de conformidad con la siguiente tabla:

DIMENSIONES MIPG	
<i>1. Talento Humano</i>	
<i>2. Direccionamiento Estratégico y Planeación</i>	
<i>3. Gestión con Valores para Resultados</i>	
<i>4. Evaluación de Resultados</i>	
<i>5. Información y Comunicación</i>	
<i>6. Gestión del Conocimiento y la Innovación</i>	
<i>7. Control Interno</i>	

Teniendo en cuenta lo anterior, las acciones efectivas propuestas se verán reflejadas a lo largo de la siguiente matriz:

ACTIVIDAD DE GESTIÓN
Caracterización digital de las áreas de Talento Humano (pre-pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)
Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
Realizar programa virtual de inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
Establecer con las áreas encargadas mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias
Innovación PIC
Continuar con el desarrollo del programa de bilingüismo en la entidad
Adaptación laboral
Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros
Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión
Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el Plan de Previsión del Talento Humano
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestados a las personas que se desvinculan.

Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculen por razones de pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio mediante un Plan de Desvinculación Asistida

Participar dentro de las convocatorias del programa Estado Joven

Las actividades descritas como propuestas serán desarrolladas de conformidad con cada uno de los planes propuestos para la vigencia 2023, al igual que la priorización de temas y lo concerniente al presupuesto oficial asignado.

6.1 Estrategias de Talento Humano

Teniendo en cuenta la dimensión del Talento Humano establecida en el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, el compromiso por parte de la Dirección de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación del valor público.

Para ello, se establecerán estrategias direccionadas a fortalecer y contribuir en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad, las cuales se describen a continuación:

6.1.1 Estrategia de vinculación

Para llevar a cabo la estrategia de vinculación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- ✓ Para la implementación de esta estrategia, la entidad actualizará el Plan Anual de Vacantes, instrumento que le permite a la administración brindar información acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva dentro de la planta de empleos, para programar de esta forma la provisión de empleos.
- ✓ De igual forma, se actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, encargo, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y aquellos empleos que se encuentren en vacancia, ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.
- ✓ Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP con el fin de mantener de un lado, la información actualizada de los empleos de la planta de personal y por el otro, el personal vinculado a la entidad.
- ✓ Se solicitará el acompañamiento de la Oficina de Planeación para la sistematización de las hojas de vida, con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.

- ✓ La Dirección de Talento Humano velará por el cumplimiento de los requisitos legales internos y externo para la vinculación de los nuevos servidores, con el fin de que los mismos cuenten con el perfil establecido dentro del manual de competencias laborales vigente.

6.1.2 Estrategia Programa de Bienestar y Plan de Seguridad en el Trabajo

A través del programa de bienestar social y el plan de seguridad y salud en el trabajo, para la vigencia 2023 se priorizarán los diferentes resultados y recomendaciones obtenidos en la ejecución de los planes realizados en el 2022.

Teniendo en cuenta de igual forma los lineamientos establecidos en el *Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “servidores saludables, entidades sostenibles”* dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de agosto de 2020, cuyo propósito principal es generar estrategias que promuevan la calidad de vida, la productividad y efectividad de la labor diaria, articulada con la felicidad en el trabajo y el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral ha sido diseñado el plan de bienestar social como línea para el desarrollo de actividades, fundamentando en cinco (5) ejes de intervención que impacten a los servidores:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

Con fundamento en lo anterior y sin desconocer las disposiciones normativas, se incluyen en el Plan de Bienestar las actividades enmarcadas en las áreas de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral de los funcionarios, tendientes a lograr el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, se implementarán jornadas de gestión del cambio, estrategias de trabajo bajo presión, manejo de emergencias, manejo de la ansiedad, telemedicina, eventos recreacionales, talleres empatía, convivencia, asertividad, valores, relaciones laborales e interpersonales, salidas ecológicas, teatro, actividades de integración familiar, balance de gestión- Girardot, talleres de formación en salud y nutrición, eventos deportivos, capacitaciones, cursos o talleres (clima organizacional, coaching, liderazgo), actividades integración fuera del entorno laboral, cine, caminatas ecológicas, día del servidor público, pausas activas laborales, visita a museos, salidas a parques temáticos o turísticos, día de la mujer/hombre, jornadas preventivas, eventos artísticos, actividad de integración anual a nivel nacional, actividades de integración familiar, recorrido cultura, cine/teatro en familia, día de la madre y del padre, formación básica en primeros auxilios, bienestar espiritual, prácticas de yoga/relajación, flexibilidad horaria, danzas,

actividades recreativas o culturales, cumpleaños y prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post- pandemia.

La ejecución de la mayoría de las jornadas mencionadas anteriormente, se ajustarán de acuerdo a la coyuntura que se presente en relación con los temas de salud pública y el presupuesto para la vigencia 2023.

Con el fin de mantener informados a los funcionarios de la entidad sobre las diferentes actividades de bienestar social, así como las de seguridad y salud en el trabajo, se socializarán invitaciones permanentes vía correo electrónico, con la información y/o calendario de las actividades a realizar.

Las actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar Social serán evaluadas con el fin de conocer los niveles de satisfacción de los beneficiarios de las mismas y plantear alternativas de mejora en próximas actividades. Estas evaluaciones se realizarán de manera virtual.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	
SG-SST	PBS
Implementar el Sistema de Gestión de SST, conforme a la normatividad.	Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la prevención y la promoción, a la construcción de un mejor nivel de vida del funcionario y de su grupo familiar.
Cumplir con las actividades propuestas en el plan de trabajo.	Introducir mecanismos propios de los avances tecnológicos a las acciones de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.
Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo mediante el control de los riesgos.	Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales o desde la presencialidad en alternancia.
Identificar, evaluar, valorar y controlar los riesgos de la entidad.	Desarrollar valores organizaciones en función de la cultura del servicio al usuario que cumpla con la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

<p>Desarrollar actividades de prevención y promoción de la salud a través de la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica del sistema.</p>	<p>Implementar acciones orientadas a las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.</p>
<p>Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en materia de riesgos laborales.</p>	<p>Implementar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.</p>
	<p>Intervenir en el clima laboral y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.</p>

Dada la importancia que tiene esta estrategia para la Auditoría, se ha diseñado un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y un Plan de Bienestar Social el cual es componente del sistema de estímulos que forma parte del Plan de Desarrollo Integral (PDI) en el que se establecen los lineamientos para el desarrollo específico de los mismos, los cuales se encuentran la Intranet para ser consultados.

6.1.3 Plan de Incentivos

De conformidad con la Resolución Reglamentaria 0006 de 2022, por la cual se reglamenta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos) de la Auditoría General de la República: *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”*

De igual forma: *“Se orientan a reconocer el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que sean seleccionados como los mejores funcionarios de la Auditoría General de la República, y los de cada uno de los niveles jerárquicos que la componen, así como de los equipos de trabajo que logren los niveles sobresalientes.”*

Así las cosas, el Auditor General adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales de acuerdo con los recursos disponibles para hacerlos efectivos, siendo ajustados a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

6.1.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación, la estrategia estará enfocada en contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores de la AGR a través de actividades de capacitación, entrenamiento puesto de trabajo, inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados para un óptimo rendimiento, lo que permitirá igualmente que la entidad cuente con servidores competentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tendrá como insumo el análisis de resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación y los resultados de las evaluaciones realizadas en las diversas actividades desarrolladas en la vigencia inmediatamente anterior, al igual que los lineamientos de las políticas de MIPG y los resultados de la evaluación de desempeño laboral.

Para la ejecución de las actividades programadas y aprobadas por el Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, igualmente se ajustarán a lo previsto para el Plan de Bienestar Social.

En lo que respecta al programa de inducción, este tiene por objetivo iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, política de calidad, Plan Estratégico Institucional y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Por esta razón, cuando el funcionario ingresa le es enviada mediante correo electrónico información referente a los temas anteriormente mencionados, dando así un primer acercamiento a la cultura organizacional de la AGR, en un segundo momento se efectuará una inducción institucional en la cual intervienen diferentes dependencias, reforzando temas y aclarando dudas.

Así mismo, la Dirección de Talento Humano, realizará una evaluación de los conocimientos adquiridos por cada funcionario al finalizar el proceso de inducción.

Por último, es importante resaltar que el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

OBJETIVOS ESPECIFICOS PIC
1. Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
2. Desarrollar la reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.
3. Direccionar el PIC frente a las falencias encontradas para generar un próspero mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
4. Adelantar las estrategias y mecanismos para la ejecución, seguimiento, evaluación y control de las acciones y actividades de capacitación dirigidas a los servidores públicos que conduzcan a un mejor desempeño laboral y desarrollo personal de alta calidad.
5. Desarrollar los proyectos prioritarios de formación para el aprendizaje institucional, enfocados en el desarrollo de las competencias personales y profesionales de los servidores públicos de la Auditoría General de la República, que generen y consoliden así al interior de la organización una cultura de cambio, servicio, eficiencia y trabajo en equipo, orientada al cumplimiento de las metas institucionales.
6. Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de cada uno de los servidores y el ambiente de trabajo, para lograr de esta forma una cultura de cambio en todos los niveles de la institución.

El PIC se encuentra dentro del Plan de Desarrollo Integral y será socializado a todos los funcionarios de la AGR por la Dirección de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional.

6.1.5 Estrategia de Evaluación del Desempeño

En la presente vigencia se desea continuar con el fortalecimiento del proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

De igual forma, se hará énfasis a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del Plan de Mejoramiento Individual (en el evento que se llegue a generar) y la retroalimentación de la evaluación de desempeño, teniendo en cuenta que son instrumentos que resultan útiles para el cierre de brechas, la identificación de talentos sobresalientes y el logro de las distintas metas institucionales.

6.1.6 Estrategia de administración de nómina

Durante la vigencia 2022 se dio continuidad al software adquirido por la entidad en la modalidad de arrendamiento SaaS, con la finalidad de desarrollar las funciones de nómina, integrando de igual manera las diferentes operaciones en un solo sistema.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), es constituida como una herramienta destinada a capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, como son: educación financiera, sobreendeudamiento y declaración de bienes y renta.

De igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, como lo expresan la Ley 1527 de 2012 y la Ley 1902 de 2018.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección de Talento Humano realizará y actualizará las alianzas estratégicas bajo la modalidad de convenios con los diferentes operadores de servicios, con el fin de obtener beneficios para los servidores como lo son: bajas tasas, ofertas especiales, créditos de descuento por libranza cuya destinación sea amplia (crédito de vehículo, crédito de libre inversión, compra de cartera, crédito hipotecario, entre otros), de igual forma la entidad coordinará conversatorios sobre endeudamiento, educación financiera, entre otros.

6.1.7 Estrategia de gestión de la información

La estrategia se enfoca en afianzar la información consolidada en los procedimientos de la Dirección de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

En virtud de lo anterior, la Dirección de Talento Humano propenderá por caracterizar digitalmente cada uno de sus componentes, y solicitará acompañamiento continuará en la búsqueda de acciones que permitan sistematizar electrónicamente y físicamente las historias laborales.

6.1.7.1 Archivo de las historias laborales

Para la presente estrategia se tiene como objetivo principal fortalecer los mecanismos de archivo, custodia y disposición de la información de todas las historias de los servidores de la entidad, para lo cual se tiene previsto el siguiente objetivo:

- Revisar de manera conjunta con Gestión Documental y la Oficina de Planeación, el protocolo de digitalización para definir cuales tipologías serán las que se van a digitalizar y bajo qué mecanismos de seguridad se mantendrán en reserva.

6.1.8 Estrategia Situaciones Administrativas

Para llevar a cabo la estrategia de situaciones administrativas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- ✓ Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la entidad con el fin de poder contribuir a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.
- ✓ Tener control sobre los permisos, licencias y demás situaciones administrativas que se presenten con los funcionarios.

6.1.9 Estrategia en el procedimiento de retiro

Teniendo en cuenta la importancia del acompañamiento que se debe brindar a los servidores al momento de su desvinculación, se considera importante llevar a cabo las siguientes acciones de conformidad con la disponibilidad de recursos dentro de la entidad, con la finalidad de conocer y atender cada uno de los subcomponentes del ciclo de vida del servidor público para saber cómo planificar mejor la gestión.

- ✓ Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro previa modificación de los formatos de retiro incluidos en el SGC
- ✓ Consolidar la información acerca de las razones de retiro que genere insumos para el Plan de Previsión del Talento Humano.
- ✓ Evaluar la posibilidad de contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- ✓ Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio mediante el diseño de un Plan de Desvinculación Asistida.
- ✓ Solicitar acompañamiento con la dirección a cargo de la dimensión de gestión del conocimiento con el fin de contar con distintos mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

7. PLAN DE ACCIÓN Y EJECUCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente Plan de Acción:

- Nombre de la Ruta de Creación Valor con menor puntaje: Ruta del Servicio “Al servicio de los ciudadanos”
- Sub-ruta en la que obtuvo puntaje inferior a 80 más bajo:

Ruta para implementar una cultura basada en el logro y generación de bienestar

- De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las cuales es pertinente y viable iniciar mejoras en corto plazo y se establecieron alternativas de mejora de la siguiente forma:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO
Provisión del empleo	Intervenir previa disponibilidad de recursos cada uno de los aspectos afectados de conformidad con los resultados de la medición realizados en el autodiagnóstico GETH	11 meses
Meritocracia	Intervenir previa disponibilidad de recursos cada uno de los aspectos afectados de conformidad con los resultados de la medición realizados en el autodiagnóstico GETH	11 meses
Inclusión	Intervenir previa disponibilidad de recursos el aspecto afectado de conformidad con los resultados de medición realizados en el autodiagnóstico GETH	11 meses
Administración del talento humano	Intervenir previa disponibilidad de recursos en cada uno de los aspectos afectados de conformidad con los resultados de medición en el autodiagnóstico GETH	11 meses
Contratistas	Intervenir en el aspecto afectado de conformidad con los resultados de medición realizados en el autodiagnóstico GETH	11 meses

Gerencia pública	Intervenir previa disponibilidad de recursos en cada uno de los aspectos afectados de conformidad con los resultados de medición en el autodiagnóstico GETH	11 meses
Divulgación asistida (retiro)	Intervenir previa disponibilidad de recursos en cada uno de los aspectos afectados de conformidad con los resultados de medición en el autodiagnóstico GETH	11 meses
Gestión del conocimiento (retiro)	Intervenir e implementar un programa para el aspecto afectado de conformidad con los resultados de medición en el autodiagnóstico GETH	11 meses

El plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la matriz Estratégica de Talento Humano.

Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2023.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para garantizar un correcto seguimiento y control tanto al Plan Estratégico como al Plan de Acción, se realizó el siguiente cronograma de actividades teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), al igual que el correspondiente tablero de control de indicadores con el fin de medir no solo la cobertura de las diferentes actividades y de cumplimiento, sino indicadores de impacto o efectividad en los servidores públicos y en el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Lo anterior haciendo claridad que está sujeto a variables de conformidad a la ejecución del mismo durante la presente vigencia.

Cronograma de actividades 2023			
Programa	Actividad	Población dirigida	Mes proyectado de implementación
Plan de Bienestar Social- Recreativo lúdico	Jornadas de integración institucional: actividades por grupos de trabajo, en el proceso de cierre de gestión o balance fin	Funcionarios AGR	Anual

	de año, o socialización del plan estratégico institucional		
Plan de Bienestar Social- Familiar	Jornadas de integración familiar	Funcionarios AGR	Anual (En todo caso esta actividad no será simultánea con la actividad de rutas del arte)
	Día de la familia		Mayo y diciembre
	Actividad de integración familiar		Mensual- la periodicidad estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social
	Vacaciones recreativas		Octubre- semana de receso escolar, su realización estará sujeta a la población menor
Plan de Bienestar Social- Artístico y cultural	Rutas del Arte: Cine, teatro o visita a museos exposiciones culturales y artísticas, recorridos culturales, cuentería, tarde literaria, conciertos, entre otros	Funcionarios AGR	Trimestral- la periodicidad estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social
Plan de Bienestar Social- Deportivo	Torneo interno de Bolos Nivel Nacional	Funcionarios AGR	Anual
	Empresa saludable: clases de yoga, meditación, relajación, actividades de acondicionamiento físico y/o técnicas de manejo de estrés y ansiedad, baile, rumbaerobicos		Semestral
	Actividades de integración deportiva		Anual
Plan de Bienestar Social- Ecológico	Rutas y senderos ecológicos. Caminatas ecológicas, actividades de aventura y/o jornadas naturales	Funcionarios AGR	Anual
Área de Calidad de Vida Laboral- Desarrollo Organizacional	Intervención para el mejoramiento del Clima Laboral- Nivel Nacional	Funcionarios AGR	Anual
	Jornadas de fortalecimiento de competencias- Nivel Nacional: Desarrollo de talleres experienciales, conferencias y/o procesos de formación y coaching sobre		Anual

	temáticas como: relaciones de confianza, equipos de trabajo, autoestima, tolerancia, valores, creatividad, comunicación asertiva, resolución de conflictos		
Área de Calidad de Vida Laboral- Atención integral a pre pensionados	Taller de preparación para el retiro laboral: Capacitación experiencial en temas como retorno al hogar, relaciones familiares, emprendimiento, buen retiro, finanzas y economía familiar, entre otros	Funcionarios AGR	Semestral
Área de Calidad de Vida Laboral- Programas de promoción y prevención orientada a la salud física y mental- SG STT	<u>Exámenes Médicos:</u> Ingreso y retiro	Funcionarios AGR	Permanente
	<u>Exámenes Médicos:</u> Periódicos ocupacionales		II Semestre
	<u>Médico Ocupacional:</u> Acompañamiento y seguimiento permanente a las condiciones de salud y control de riesgos laborales de funcionarios y contratistas		Permanente
	<u>Programa Gestión de las emociones:</u> Orientación en aspectos personales, familiares, de pareja, laborales o sociales, se brindan pautas de atención psicológica que ayudan a manejar crisis de ansiedad, angustia, depresión o pánico		Permanente
	<u>Programa tejedores de salud mental:</u> Actividades de promoción de la salud mental y prevención de las enfermedades asocia- das al riesgo psicosocial		Permanente
	<u>Jornadas preventivas de salud- entorno laboral saludable:</u> Cuidados	Funcionarios y contratistas AGR	Annual- Plan de trabajo SG_SST

	cardiovasculares, higiene postural, hábitos alimenticios y nutrición, hábitos de autocuidado en general, riesgo psicosocial.		
	Actividades de promoción y prevención en <u>riesgo osteomuscular</u> e higiene postural, ergonomía, PAUSAS ACTIVAS	Funcionarios AGR	Anual- Plan de trabajo SG_SST
	<u>Día por una vida saludable:</u> Promoción de estilos de vida saludable		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Actividades de promoción y prevención en <u>riesgo cardiovascular</u>		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Actividades de promoción y prevención en <u>riesgo psicosocial</u> : Manejo de la tensión laboral y estrés		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Actividades de promoción y prevención en <u>riesgo visual</u>		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Jornadas de inducción y reinducción SG-SST- N. Nacional		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Funcionamiento COPASST		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Funcionamiento COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL		Anual- Plan de trabajo SG_SST
Área de Calidad de Vida Laboral- Estímulos Especiales	Día libre remunerado por cumpleaños		Funcionarios AGR
	Día de la Auditoría General de la República	Febrero	
	Día del servidor público	Junio	
	Día de la familia	Semestral: semana santa y diciembre	
	Día por año de servicio cumplido	Anual	
	Reconocimiento público por antigüedad	Anual	
	Permiso remunerado por matrimonio	Permanente	
	Reconocimientos institucionales (capítulo 2 artículo 31 Resolución Reglamentaria 0006 de	Según corresponda	

	2022) Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, entre otros		
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Modelo Integrado de Planeación- MIPG	Funcionarios AGR	Febrero
	Curso de FURAG	Funcionarios AGR	Febrero
Eje 2: Creación de valor público	Curso de lenguaje claro	Funcionarios AGR	Febrero
Eje 3: Transformación digital	Manejo de la nube	Funcionarios AGR	Febrero
	ORFEO	Funcionarios AGR	Febrero
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Actualización tributaria	Funcionarios AGR	Marzo
	Contratación estatal	Funcionarios AGR	Marzo
	Contabilidad pública, normas internacionales de información financiera y nuevo catálogo presupuestal de cuentas	Funcionarios AGR	Marzo
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Curso Concurso de méritos	Funcionarios AGR	Abril
	Plan Nacional de Desarrollo	Funcionarios AGR	Abril
	Curso para Gerentes Públicos	Funcionarios AGR	Abril
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Curso de redacción y ortografía- Sistema de Gestión de Calidad	Funcionarios AGR	Mayo
	Tablas dinámicas Nivel intermedio Excel	Funcionarios AGR	Mayo
	Charla informativa Teletrabajo	Funcionarios AGR	Mayo
Eje 3: Transformación digital	DOCMA	Funcionarios AGR	Mayo
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Actualización pensional	Funcionarios AGR	Junio
	Política ambiental	Funcionarios AGR	Junio
	Función pública situaciones administrativas	Funcionarios AGR	Junio
Eje 2: Creación de valor Público	El papel del control fiscal en la utilización de los recursos públicos	Funcionarios AGR	Junio
Eje 4: Probidad y ética de lo Público	Código General Disciplinario	Funcionarios AGR	Junio
	Importancia del conflicto de interés	Funcionarios AGR	Junio
	Corrupción- tipificación, definición e	Funcionarios AGR	Junio

	implicaciones en el ejercicio del servicio público		
	Servicio público	Funcionarios AGR	Junio
	Delitos contra la administración pública	Funcionarios AGR	Junio
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Procedimiento administrativo de cobro coactivo	Funcionarios AGR	Julio
	Formulación y análisis de indicadores y estadísticas	Funcionarios AGR	Julio
Eje 2: Creación de valor Público	Participación ciudadana en el desarrollo e implementación de políticas públicas	Funcionarios AGR	Julio
	Mecanismos de participación y cultura ciudadana	Funcionarios AGR	Julio
	Acciones constitucionales	Funcionarios AGR	Agosto
	Caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés	Funcionarios AGR	Agosto
	Análisis de riesgos	Funcionarios AGR	Agosto
Eje 3: Transformación digital	Seguridad digital	Funcionarios AGR	Agosto
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Funcionarios AGR	Septiembre
	Comunicación y lenguaje Tecnológico	Funcionarios AGR	Septiembre
	Apropiación y uso de tecnología	Funcionarios AGR	Septiembre
	Ética de lo público	Funcionarios AGR	Septiembre
Eje 3: Transformación digital	Gobierno de datos, Innovación y tecnología basado en lo público	Funcionarios AGR	Octubre
Eje 4: Probidad y ética de lo público	Diversidad e inclusión en el servicio público	Funcionarios AGR	Octubre
	Gestión, gobernanza y liderazgo público	Funcionarios AGR	Octubre
	Inducción-Reinducción	Funcionarios AGR	Permanente
	Curso de integridad,	Funcionarios AGR	Permanente

	transparencia y lucha contra la corrupción		
	Curso interno SGAS	Funcionarios AGR	Permanente

NOTA: La Dirección de talento humano se reserva el derecho de modificación de las temáticas programadas, sin embargo, cualquier ajuste a las mismas será comunicada a través de la intranet, previa aprobación del Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Con respecto al tablero de control de actividades, se utilizarán como **indicadores los de efectividad**, teniendo en cuenta lo establecido en la GETH de Función Pública correspondiente para el año 2022, al igual que la Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión (año 2018).

Para ello, se implementarán indicadores intermedios con el fin de medir el comportamiento o estado de los beneficiarios de los programas apenas se hayan implementado o desarrollado estos, haciendo uso de las evaluaciones que se envían a los funcionarios una vez se culmina con la actividad del programa correspondiente.

Una vez se haya recopilado las evaluaciones de los programas durante la vigencia, se complementará el indicador final con el fin de evidenciar cual fue el impacto en los funcionarios de la entidad y como el logro de lo propuesto resuelve sus necesidades.

TABLERO DE CONTROL VIGENCIA 2023			
Programa	Indicador intermedio	Fecha diligenciamiento	Indicador final
Plan de Bienestar Social	Su resultado se obtendrá una vez se diligencien las evaluaciones, siguiendo la siguiente fórmula: % de satisfacción del usuario durante la correspondiente vigencia	Una vez culminada cada actividad, se llevará el registro de la fecha de diligenciamiento de la correspondiente evaluación	Su resultado se obtendrá teniendo en cuenta lo obtenido en los indicadores intermedios, teniendo como fórmula: el aumento de la satisfacción obtenida por el programa realizado
Área de Calidad de Vida Laboral			
Plan Institucional de Capacitación			

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO

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

a) Plan Operativo Anual

A través del Plan Operativo Anual (aplicativo SIA POAS MANAGER) establecido para la vigencia 2023, se verificará trimestralmente el cumplimiento de las actividades, tareas y sub tareas propuestas para la vigencia, las cuales se encontrarán orientadas a la ejecución del presente plan.

b) Formato Único de reporte de avance de la gestión FURAG II

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de ma-

durez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la gestión.

Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo-Gestión del Talento Humano, una vez sea implementado y puesto en marcha por parte de la entidad.

10. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como parte de la planeación, la Dirección de Talento Humano adoptó mediante la Resolución Orgánica 008 de 2018 para la Auditoría General de la República, el Código General o Código Tipo que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, el cual comprende los siguientes cinco (5) valores:

“Honestidad: Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.”

Es importante señalar que, mediante la Resolución Orgánica 009 de 2021 se modificó la Resolución Orgánica 008 de 2018, introduciendo de esta forma dos nuevos valores, los cuales son:

“Excelencia: Cumplo con calidad y oportunidad las funciones y tareas asignadas con un alto nivel de compromiso, buscando el mejoramiento continuo en la gestión institucional, fundamentado en el cumplimiento de la política antisoborno.

Disciplina: Actúo de manera ordenada, metódica y perseverante con el fin de cumplir con las funciones y metas del área de desempeño, respetando los conductos regulares para lograr los objetivos deseados.”

Quedando de esta forma un total de siete (7) valores.

A raíz de lo anterior, la entidad está comprometida en la aplicación del Código de Integridad como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2023, la cual se espera que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando a su vez la relación Estado-ciudadano.

En este sentido y con el compromiso del fortalecimiento y apropiación de cada uno de estos valores, se establecieron las siguientes estrategias:

- Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.
- Plan de mejora en la apropiación del Código de Integridad.
- Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la apropiación del Código de Integridad.
- Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.
- Evaluación de resultados de la apropiación del Código de Integridad.