



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

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

VIGENCIA 2024

BOGOTÁ D.C

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL	4
2. ALCANCE	5
3. OBJETIVO GENERAL	5
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN.....	6
1. Disposición de la información	6
2. Caracterización de los servidores.....	6
3. Caracterización de los empleos	6
5. Resultado de la intervención de clima organizacional vigencia 2023.....	8
DIAGNOSTICO, PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL RESULTADO OBTENIDO EN LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO VIGENCIA 2024	8
1. Diagnostico	9
2. Plan de acción y ejecución	12
3. Seguimiento y control.....	13
4. Evaluación	18
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2024	18
1. Estrategias de Talento Humano	20
2. Estrategia de vinculación	20
3. Estrategia Programa de Bienestar y Plan de Seguridad en el Trabajo	20
4. Plan de Incentivos	22
5. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	22
6. Estrategia de Evaluación del Desempeño	23
7. Estrategia de administración de nómina.....	23
8. Estrategia de gestión de la información.....	24
9. Archivo de las historias laborales	24
10. Estrategia Situaciones Administrativas	24
11. Estrategia en el procedimiento de retiro.....	24
12. Estrategia para la promoción de la inclusión y la diversidad	25
CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	25

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 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 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 enfocado 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 seis ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos,

eje 2: Territorio, vida y ambiente, eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad, eje 4: Transformación digital y cibercultura, eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público y eje 6: Habilidades y competencias) (Pública D. A., 2023, pág. 44), 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 2023, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, los distintos temas relacionados con clima organizacional, Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), seguridad y salud en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes.

Lo anterior tiene como objetivo principal, 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 establecidas en el nomograma ubicado dentro del Sistema de Gestión de Calidad (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»
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Gestión Estratégica del Talento Humano (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 No. 0002 de 2024 «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 y provisionales), de conformidad con la normatividad establecida para ello.

3. OBJETIVO GENERAL

Coadyuvar al cumplimiento de las metas y fines institucionales propuestos para la vigencia 2024, 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 Social, 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 Laboral (EDL), 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 Anual 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.

DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN

1. Disposición de la información

De conformidad con lo establecido en la Guía Estratégica del Talento Humano (DAFP 2021), 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 por lo 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.

2. 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.

3. 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:

CARGO	CANTIDAD EMPLEOS S/RE-SOL REGLAMENTARIA 002 DE 2021	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	23	3	26
ASESOR GESTIÓN 01	10	10	0	10
PROFESIONAL ESPEC 04	22	20	2	22
PROFESIONAL ESPEC 03	36	36	0	36
PROFESIONAL UNIV 02	47	47	2	49
PROFESIONAL UNIV 01	46	45	1	46
SECRETARIO EJECUTIVO	4	4	0	4
TECNOLOGO	9	9	0	9
TECNICO	8	8	0	8
AUX. ADMITIVO	22	21	2	23
AUX OPERATIVO	1	1	0	1
CONDUCTOR	7	7	0	7
TOTALES	261	254	10	264

Planta de personal corte 12/12/2023

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	2	1	2		1				
Secretaría General	1					1			
Oficina Jurídica	2	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	5	1	1				1	
Dirección de Responsabilidad Fiscal	3		3	2	1			1	
Gerencia Seccional I		5	1			1			
Gerencia Seccional II	2	5						1	
Gerencia Seccional III	2	4	2					1	

Avenida calle 26 No. 69 - 76 Edificio Elemento, Torre 4, pisos 17 y 18. Bogotá, D. C.

PBX: [571] 3186800 - 3816710 - Línea gratuita de atención ciudadana: 018000-120205

[f](#) auditoriageneral [x](#) auditoriagen [@](#) auditoriagen [v](#) auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

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	42	34	21	7	7	5	5	13	2
TOTAL EMPLEOS	136								

Plan anual de vacantes corte 12/2023

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. Resultado de la intervención de clima organizacional vigencia 2023

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 2023 se realizó la intervención del clima organizacional en el nivel central, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la medición realizada en la vigencia 2022, 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 los siguiente 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

Para la vigencia 2024 se tiene proyectada para el I semestre la realización de intervención con las gerencias seccionales del nivel desconcentrado y para el II semestre el proceso de medición de clima organizacional para toda la entidad.

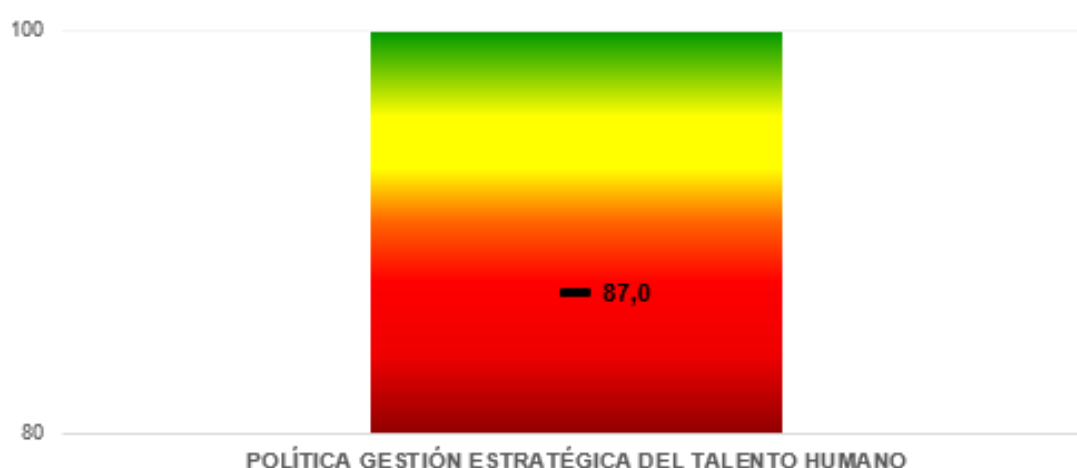
DIAGNOSTICO, PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL RESULTADO OBTENIDO EN LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO VIGENCIA 2024

1. Diagnostico

Una vez realizado el diagnostico 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 2023 una calificación de 87.0 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.

Finalizada la anualidad 2023, se llevó a cabo nuevamente la realización del autodiagnóstico, en aras de identificar el grado de avance, las fortalezas y oportunidades de mejora que permitan consolidar la Gestión del talento humano en su máximo nivel, tal y como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:

CLASIFICACIÓN TOTAL AUTODIAGNÓSTICO 2023



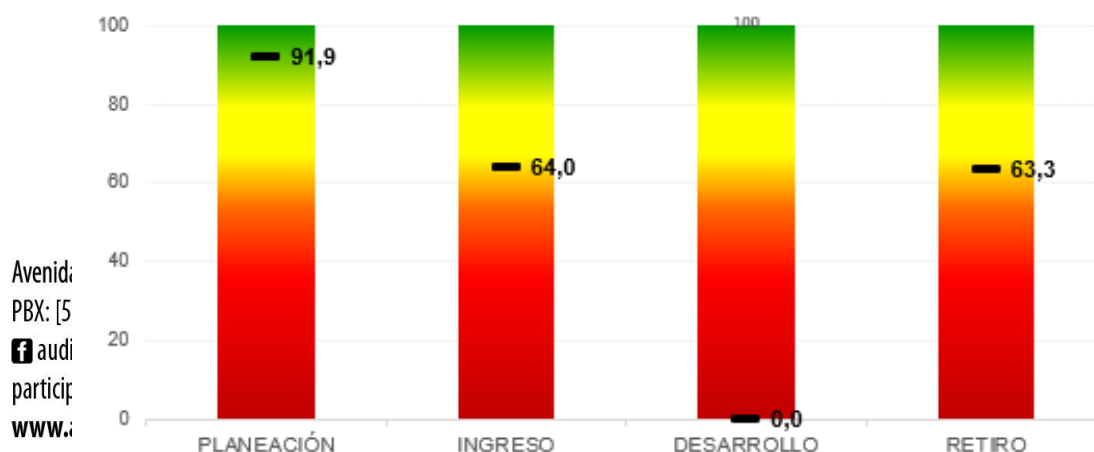
De conformidad con lo expuesto en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, la **CONSOLIDACIÓN** es una fase en donde: «se implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse como un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados» (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH en el sector público del DAFP (2021) pág. 76)

Sin embargo, pese a los grandes logros obtenidos en la vigencia 2023, 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	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

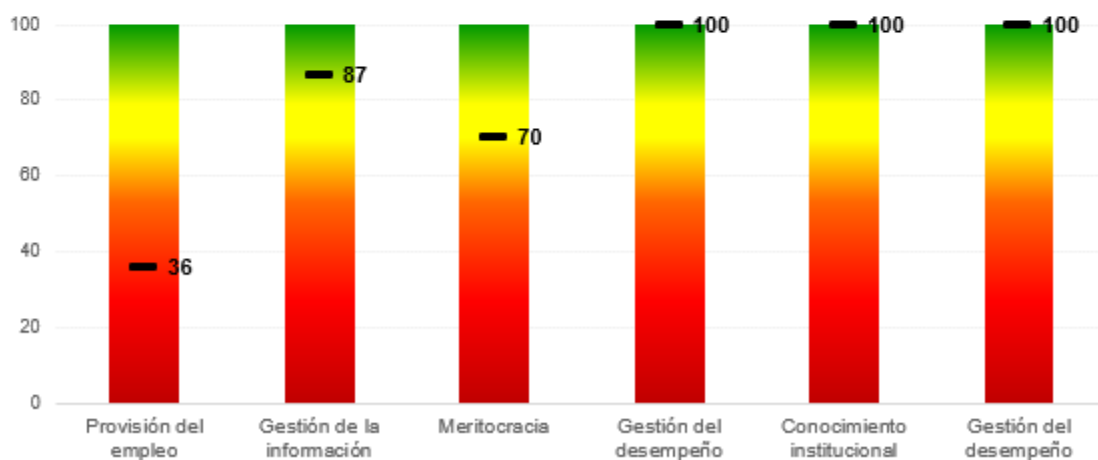
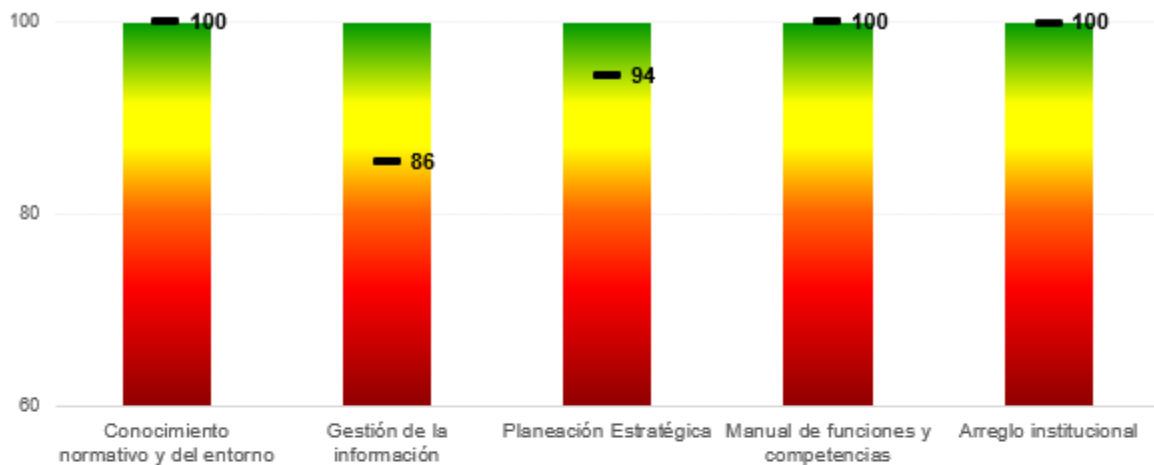
Teniendo en cuenta la importancia de mantener el nivel de madurez obtenida, se utilizaron las gráficas anexas para determinar con mayor precisión las actividades de gestión que se deben adelantar por cada categoría, cuyo resultado permite identificar que los componentes de ingreso y retiro requieren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

CLASIFICACIÓN POR COMPONENTE

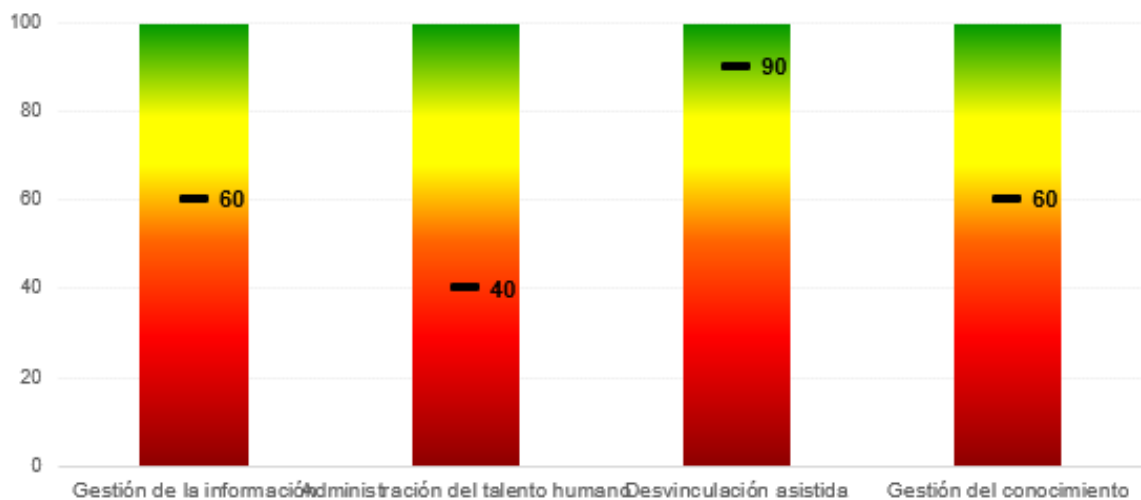


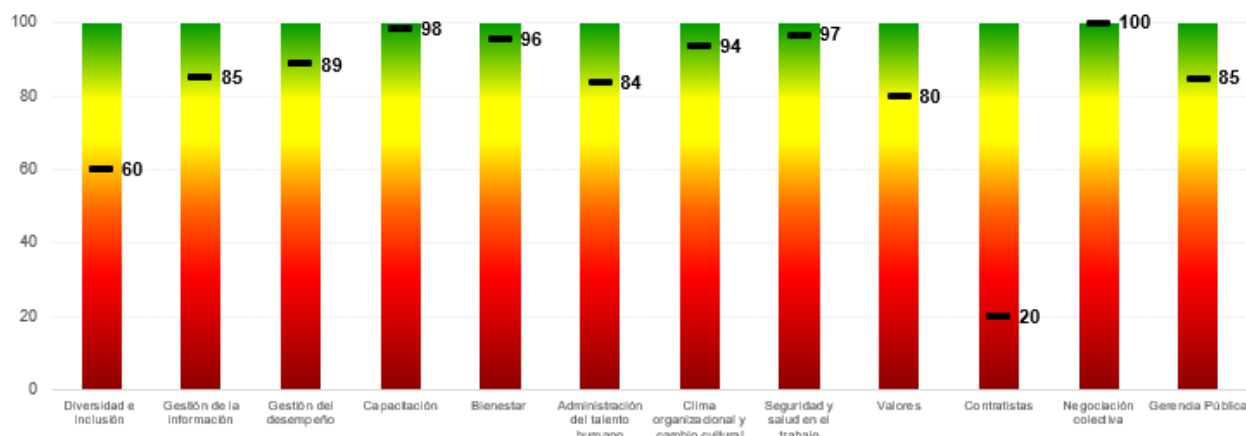
Aclaración: La matriz establecida por el DAFP para el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano presenta fallas en arrojar el porcentaje obtenido en el componente de desarrollo. El valor correcto es 91.6 y no 0,0.

CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS PRIORIZADAS 2023 PLANEACIÓN



RETIRO





Por otro lado, se detectó un puntaje inferior a lo planeado en las categorías de contratistas y diversidad e inclusión del componente de **DESARROLLO**, la cual será parte del plan de acción propuesto en el presente documento.

2. Plan de acción y ejecución

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 Análisis de datos.
- Sub-ruta en la que obtuvo puntaje inferior a 80 más bajo:

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

- 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
Conocimiento normativo y del entorno	Desarrollar el programa de inducción a través de un curso virtual en donde se aborden todos los aspectos generales de la entidad, garantizando un primer acercamiento a la cultura organizacional.	11 meses
Gestión de la información	Implementar un mecanismo que permita generar informes y así poder analizar los datos que conforman esta variable identificada en el autodiagnóstico.	11 meses
Planeación estratégica	Diseñar, ejecutar y evaluar los planes que conforman el proceso.	11 meses
Diversidad e Inclusión	Analizar los mecanismos idóneos para garantizar un fortalecimiento en este valor.	11 meses

Gestión del desempeño	Desarrollar una estratégica para garantizar la apropiación y fortalecimiento en los acuerdos de gestión teniendo en cuenta la nueva actualización.	11 meses
Conocimiento institucional	Desarrollar el programa de inducción a través de un curso virtual en donde se aborden todos los aspectos generales de la entidad, garantizando un primer acercamiento a la cultura organizacional.	11 meses
Administración del talento humano	Analizar a partir de los resultados obtenidos el impacto en la participación de los programas de servimos y estado joven.	11 meses
Seguridad y salud en el trabajo	Articular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) con los sistemas adoptados por la Entidad.	11 meses
Valores	Desarrollar y fortalecer una política de integridad en donde se pueda analizar la apropiación de los valores adoptados por la Entidad en el Código de Integridad.	11 meses
Gestión del conocimiento (retiro)	Implementar una acción para garantizar la transferencia de conocimiento con el apoyo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico.	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 2024.

3. Seguimiento y control

Para garantizar un correcto seguimiento y control tanto al Plan Estratégico como al plan de acción identificado, 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 2024			
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 de año, o socialización del plan estratégico institucional	Funcionarios AGR	Anual

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
	Actividad de integración familiar		Mensual- La periodicidad estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social.
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	Mensual- La periodicidad estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social
Plan de Bienestar Social- Deportivo	Torneo interno deportivos (Bolos, tenis de mesa, bolirana)	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	<u>Rutas y senderos ecológicos.</u> 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- Gerencias Seccionales	Funcionarios AGR	I semestre
	Medición para el mejoramiento del Clima Laboral- Nivel Nacional		II semestre
	Jornadas de fortalecimiento de competencias- Nivel Nacional: Desarrollo de talleres experienciales, conferencias y/o procesos de formación y coaching sobre temáticas como: relaciones de confianza, equipos de trabajo, autoestima, tolerancia, valores, creatividad, comunicación asertiva, resolución de conflictos		Anual
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	<u>Exámenes Médicos:</u> Ingreso y retiro	Funcionarios AGR	Permanente

Avenida calle 26 No. 69 - 76 Edificio Elemento, Torre 4, pisos 17 y 18. Bogotá, D. C.

PBX: [571] 3186800 - 3816710 -Línea gratuita de atención ciudadana: 018000-120205

[f](#) auditoriageneral [x](#) auditoriagen [@](#) auditoriagen [v](#) auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

promoción y prevención orientada a la salud física y mental- SG STT	<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 asociadas al riesgo psicosocial		Permanente
	<u>Jornadas preventivas de salud- entorno laboral saludable:</u> Cuidados cardiovasculares, higiene postural, hábitos alimenticios y nutrición, hábitos de autocuidado en general, riesgo psicosocial.	Funcionarios y contratistas AGR	Anual- Plan de trabajo SG_SST
	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
	Actividades de promoción y prevención en <u>seguridad vial</u>		Anual- Plan de trabajo SG_SST

	Jornadas de inducción y reinducción SG-SST- N. Nacional		Anual- Plan de trabajo SG_SST
	Funcionamiento COPASST		Mensual
	Funcionamiento COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL		Cada 3 meses- o cuando se requiera
Área de Calidad de Vida Laboral- Estímulos Especiales	Día libre remunerado por cumpleaños	Funcionarios AGR	Permanente- mensual
	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 No. 0002 de 2024) Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, entre otros		Según corresponda
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Modelo Integrado de Planeación- MIPG	Funcionarios AGR	Febrero
Eje 4: Transformación digital y cibercultura Eje 2: Creación de valor público	Estado abierto y gobierno electrónico	Funcionarios AGR	Febrero
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Actualización contable RCP- Normas internacionales	Funcionarios AGR	Marzo
	Identificación de riesgo	Funcionarios AGR	Marzo
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público Eje 4: Probidad y ética de lo público	Liderazgo y habilidades gerenciales	Funcionarios AGR	Marzo
Eje 6: Habilidades y Competencias	Pensamiento analítico	Funcionarios AGR	Marzo
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Programa de Transparencia y Ética Empresarial- SAGRI-LAFT	Funcionarios AGR	Abril
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público Eje 4: Probidad y ética de lo público	Soborno (Generalidades e implicaciones en el sector público, impacto en el ejercicio del control fiscal; prevención y manejo de la corrupción en el sector público)	Funcionarios AGR	Abril
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Justicia Transicional	Funcionarios AGR	Abril

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad Eje 2: Creación de valor Público	Derechos humanos (enfoque de género, personas con discapacidad y perspectiva desde el control fiscal)	Funcionarios AGR	Mayo
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público Eje 4: Probidad y ética de lo Público	Responsabilidades del servidor público (Régimen de inhabilidades e Incompatibilidades)	Funcionarios AGR	Junio
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Contratación estatal (Generalidades, auditoría en contratación estatal y supervisión de contratos)	Funcionarios AGR	Julio
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente Eje 2: Creación de valor Público	Derecho de petición (alcance, restricciones, normatividad, generalidades y atención al ciudadano)	Funcionarios AGR	Julio
Eje 4: Transformación digital y cibercultura Eje 3: Transformación digital	Derecho informático (tratamiento de datos personales y sensibles en el sector público)	Funcionarios AGR	Agosto
	Política de seguridad de la información de lo público		Agosto
	Fundamentos en Big Data		Septiembre
	Expediente electrónico (firma digital, electrónica)		Septiembre
	Manejo del banco de datos del DANE		Septiembre
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Actualización en Derecho Administrativo	Funcionarios AGR	Septiembre
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público Eje 4: Probidad y ética de lo público	Ética y transparencia pública	Funcionarios AGR	Octubre
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Lenguaje inclusivo	Funcionarios AGR	Octubre
Capacitaciones permanentes	Inducción-Reinducción	Funcionarios AGR	Permanente
	Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Funcionarios AGR	Permanente
	Curso interno SGAS	Funcionarios AGR	Permanente
	Curso MIPG	Funcionarios AGR	Permanente
	Curso lenguaje claro	Funcionarios AGR	Permanente

Con respecto al tablero de control de actividades, se utilizarán como **indicadores los de efectividad**, teniendo en cuenta lo establecido en la GETH del Departamento Administrativo 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 2024			
Programa	Indicador intermedio	Fecha diligenciamiento	Indicador final
Plan de Bienestar Social	Su resultado se obtendrá una vez se diligencien las evaluaciones, siguiendo la siguiente formula: % 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 formula: el aumento de la satisfacción obtenida por el programa realizado
Área de Calidad de Vida Laboral			
Plan Institucional de Capacitación			

4. Evaluación

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 2024, se verificará trimestralmente el cumplimiento de las actividades, tareas y subtarear 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 madurez, 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 de la Gestión del Talento Humano, una vez sea implementado y puesto en marcha por parte de la entidad.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2024

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 AGR 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	
1. Talento Humano	
2. Direccionamiento estratégico y planeación	3. Gestión con valores para resultados
4. Evaluación de resultados	5. Información y comunicación
6. Gestión del conocimiento y la innovación	7. Control interno

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

ACTIVIDAD DE GESTIÓN
Realizar el monitoreo y seguimiento del SIGEP de manera semanal, descargando reportes de su actualización a través del aplicativo para generar reportes de manera semestral.
Revisar mejoras en las competencias como resultado de los acuerdos de gestión
Caracterización digital de las áreas de Talento Humano (género, pre-pensión, cabeza de familia, discapacidad, 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 con apoyo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico
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 buenas prácticas en lo concerniente a los programas de Bienestar Social 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 a través del uso de los medios digitales.
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, restructuración 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 y analizar el impacto logrado.

Analizar con el apoyo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico posibles mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.
Fortalecer la divulgación y apropiación de los valores consagrados en el Código de Integridad de la AGR con apoyo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico.
Conocer a través de los medios digitales el conocimiento y participación de los funcionarios de la AGR en el Programa servimos.
Diseñar y divulgar el protocolo para prevenir dentro de la AGR el acoso laboral y sexual.

Las actividades descritas como propuestas serán desarrolladas de conformidad con cada uno de los planes propuestos para la vigencia 2024, al igual que la priorización de temas y lo concerniente al presupuesto oficial asignado.

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.

2. 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 su provisión.
- ✓ 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 por 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.

3. 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 2024 se priorizarán los diferentes resultados y recomendaciones obtenidos en la ejecución de los planes realizados en el 2023.

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- depresión y tele orientación psicológica.

La ejecución de la mayoría de las jornadas mencionadas anteriormente, se ajustarán de acuerdo con el presupuesto para la vigencia 2024.

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 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
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.
Introducir mecanismos propios de los avances tecnológicos a las acciones de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.
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.
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.

Implementar acciones orientadas a las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
Implementar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
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.

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 para su consulta en la página web de la entidad y en la Intranet.

4. Plan de Incentivos

Está compuesto por estímulos que 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 niveles sobresalientes.

5. 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.

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. Direccional 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. 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 funcionarios 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.

7. Estrategia de administración de nómina

Durante la vigencia 2023 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.

8. 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 con el fin de continuar en la búsqueda de acciones que permitan sistematizar electrónicamente y físicamente las historias laborales.

9. 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 cuáles tipologías serán las que se van a digitalizar y bajo qué mecanismos de seguridad se mantendrán en reserva.

10. 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.

11. 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 garantizar una adecuada planeación.

- ✓ 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 Sistema de Gestión de Calidad (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 Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico, 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.

12. Estrategia para la promoción de la inclusión y la diversidad

Como estrategia para el cumplimiento de este ítem, la Dirección de Talento Humano realizará junto con el apoyo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico, una campaña de sensibilización en temas relacionados con la inclusión y la diversidad.

Así mismo, dentro del Plan Institucional de Capacitación- PIC se programarán capacitaciones dirigidas a los funcionarios de la Auditoría con el fin de fortalecer e incrementar sus conocimientos en estos dos aspectos.

Por otro lado, se continuará cumpliendo el reporte oportuno de esta información a través de las encuestas que sean remitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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.»

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

A raíz de lo anterior, la entidad está comprometida en la interiorización y aplicación del Código de Integridad como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2024, 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:

- ✓ Aplicar el autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad de MIPG.
- ✓ Realizar a través de una encuesta, el diagnóstico del estado actual de la entidad en la apropiación de los valores que conforman el Código de Integridad.
- ✓ Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad con el apoyo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico.
- ✓ Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.
- ✓ Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.