



**PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL
SISTEMA DE CAPACITACIÓN
SISTEMA DE ESTÍMULOS**

VIGENCIA 2024

BOGOTÁ D.C

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
I. SISTEMA DE CAPACITACIÓN	5
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC	5
1. OBJETIVO GENERAL	6
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. MARCO NORMATIVO	7
4. ALCANCE	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	8
6. EJES TEMÁTICOS	10
7. RESULTADOS EVALUACIÓN GENERAL PIC 2023.....	14
8. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN	14
9. ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.....	19
II. SISTEMA DE ESTÍMULOS	21
1. MARCO NORMATIVO	22
2. OBJETIVOS GENERALES	23
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	24
5. AREAS DE INTERVENCIÓN	31
6. PLAN DE INCENTIVOS	37
III. PRESUPUESTO PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL 2024	39

INTRODUCCIÓN

La gestión del empleo público debe estar orientada hacia la obtención de resultados institucionales, alineando de esta forma los aspectos de: planificación de personal, capacitación, incentivos y bienestar social; con el desarrollo y cumplimiento de la misión, visión y objetivos de las entidades en condiciones de productividad y rendimiento.

La mencionada gestión debe estar en concordancia con la definición de formas organizacionales, funcionales y con la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, con el fin de cumplir de manera eficaz y eficiente sus cometidos.

Lo anterior, implica que la entidad aborde con responsabilidad y compromiso los procesos organizacionales encaminados a la creación del valor por la institución, para que posteriormente se materialicen en un buen desempeño.

En todas las organizaciones, el capital humano es fundamental para el logro de los objetivos, en los que cada entidad se diferencia de sus similares. Es por ello que, el mismo se desarrolla o estructura a partir de la identidad y compromiso por parte de sus funcionarios. Estas premisas se convierten precisamente en factores claves para la diferenciación institucional.

Es importante de igual forma resaltar que: «El desarrollo humano en las organizaciones es una apuesta que nace de la alta dirección para la detección y fortalecimiento de las competencias requeridas para alcanzar colaboradores que se adapten al modelo cultural de la empresa, se comprometan y motiven para ser protagonistas de la historia de una organización que espera trascender el presente mediante desempeños superiores y diferenciadores alcanzando la productividad requerida para la sostenibilidad de la empresa.»¹ (Perlaza 2016)

De igual forma, cuando las entidades centran el desarrollo de sus actividades desde el enfoque del desarrollo humano ocasionan que sus miembros a través de las distintas herramientas que se les brindan vayan desarrollando de manera autónoma el compromiso que tienen hacia la entidad y todos los ejes que la conforman.

Esto se puede ver analizado de la siguiente forma: «Los integrantes de cada unidad de trabajo deben también estar motivados y dispuestos a entregar su energía en el desarrollo de la tarea, a ofrecer sus conocimientos y experiencias con alegría, entusiasmo y con el firme convencimiento que su aporte será valorado por la empresa mediante reconocimientos que van más allá de lo establecido en el contrato de trabajo, me refiero a los eventos y actividades de bienestar, capacitación y demás orientadas a fortalecer el clima organizacional y la sensación de que la felicidad también es posible en el trabajo.»² (Perlaza 2016)

Teniendo en cuenta lo anterior, la Auditoría General de la República a través de su Plan Estratégico Institucional 2024-2027 consolidando el control fiscal, estableció en su objetivo institucional 4 «Mejorar la capacidad de aprendizaje de la Entidad y de adaptación a las innovaciones tecnológicas incorporadas, para lograr un desempeño institucional más productivo», así mismo el objetivo estratégico 4.4 definió: «Implementar una Estrategia de Desarrollo Integral del Talento Humano para favorecer el bienestar organizacional de la Auditoría General de la República».

Así las cosas, se hace necesario diseñar, elaborar y publicar planes, programas y proyectos especializados en atender el recurso humano con el fin de garantizar que las entidades

¹ Perlaza, R. (2016). *EL DESARROLLO HUMANO Y SU CONTRIBUCIÓN al DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Recuperado el 24 de diciembre de 2021. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/el-desarrollo-humano-y-su-contribucion-al-desarrollo-organizational/>

² Perlaza, R. (2016). *EL DESARROLLO HUMANO Y SU CONTRIBUCIÓN al DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Recuperado el 24 de diciembre de 2021. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/el-desarrollo-humano-y-su-contribucion-al-desarrollo-organizational/>

aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo a través de su recurso más importante: su talento humano.

Por esta razón, para la Auditoría General de la República es fundamental contar con un Plan de Desarrollo Integral del Talento Humano que este orientado a:

- La promoción del recurso humano de la entidad y su preparación permanente para mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- El reconocimiento y exaltación de los mejores funcionarios, a través de incentivos que contemplen la motivación y sentido de pertenencia a la entidad.

Por lo anterior, se ha diseñado el presente Plan de Desarrollo Integral, el cual está conformado por los sistemas de capacitación y estímulos, los cuales serán desarrollados a continuación, integrados de igual forma por programas y subprogramas de la siguiente forma:

I. SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Plan Institucional de Capacitación-PIC:

- a) Programa de Inducción Institucional
- b) Programa de entrenamiento a puesto de trabajo
- c) Programa de reinducción
- d) Capacitación contingente

II. SISTEMA DE ESTIMULOS

Plan de Bienestar Social

Plan de Incentivos

- a) Incentivos pecuniarios
- b) Incentivos no pecuniarios
 - b.1) Traslados
 - b.2) Encargos
 - b.3) Comisiones
 - b.4) Auxilios educativos o becas para educación formal (ICETEX)
 - b.5) Participación en proyectos especiales
 - b.6) Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
 - b.7) Reconocimientos públicos a la labor meritoria
 - b.8) Financiación de investigaciones
 - b.9) Programas de turismo social

I. SISTEMA DE CAPACITACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC

A través del Decreto Ley 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En su artículo 4º definió la capacitación de la siguiente manera: «Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.»

En el párrafo del citado artículo, se especifica que la **educación formal** no se incluyó dentro de los procesos definidos por la ley como capacitación, ya que el apoyo que prestan las entidades a estos programas hace parte de los programas de bienestar social e incentivos, razón por la cual **serán desarrollados por el sistema de estímulos**.

Por otro lado, la 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, en su artículo 36 estableció de la siguiente manera los objetivos de la capacitación:

«Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

(...»

En lo que respecta a la finalidad de la capacitación, el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.2 lo define de la siguiente manera: «Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia».

Teniendo en cuenta lo anteriormente definido, la Auditoría General de la República, considerando el marco normativo contenido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, así como el Plan Estratégico de la Entidad y las disposiciones internas contenidas en la Resolución Reglamentaria No. 0002 de 2024; presenta para el año 2024, un Plan Institucional de Capacitación con el fin de propender por el fortalecimiento del aprendizaje en equipo, teniendo como base el desarrollo de las competencias laborales, individuales y grupales.

Por lo anterior, con fin de llevar a cabo la priorización de las necesidades de capacitación para el año 2024, se desarrolló el proceso de diagnóstico de estas dentro de la esfera de aprendizaje, analizando los siguientes ítems:

- Encuesta de detección de necesidades, donde se logró obtener la información de las necesidades de capacitación de los servidores.

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

- Matriz de consolidación de necesidades.
- Información obtenida mediante los planes de mejoramiento individual de los servidores con-secuencia de la Evaluación del Desempeño anual.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2023.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la información anteriormente mencionada, el presente Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Auditoría General de la República, tiene previsto realizar jornadas de inducción, reinducción y capacitación, incluyendo de igual forma las acciones de capacitación no previstas o de contingencia, con el fin de poder atender las necesidades que surjan en cumplimiento de los mandatos legales o institucionales.

Por tal motivo y con el fin de alcanzar el objetivo anteriormente señalado, durante la vigencia 2024 la Auditoría General de la República necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación- PIC).

De esta manera, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación-PNFC, identificando las necesidades propias de todos los funcionarios de la AGR desde el nivel directivo hasta el nivel asistencial, y de los seis ejes temáticos establecidos (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).

Así mismo, el presente documento describe el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades que desarrolla el Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, según el presupuesto, para el fortalecimiento de los servidores de la Auditoría General de la República en el año 2024.

1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) con el fin de contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de la entidad, así como el cumplimiento de los objetivos generales del Plan Estratégico Institucional, promoviendo de esta forma el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo, en concordancia con las necesidades detectadas y las directrices impartidas por el Gobierno Nacional.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) 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.
- b) 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.
- c) Direccionar el PIC frente a las falencias encontradas para generar un próspero mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- d) 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.

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

- e) 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 siempre al cumplimiento de las metas institucionales.
- f) 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.

3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia**, artículo 53
- **Decreto Ley 1567 de 1998** «Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado»
- **Ley 1952 de 2019** «Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario»
- **Ley 909 de 2004** «Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones»
- **Ley 1064 de 2006** «Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación»
- **Decreto 1083 de 2015** «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», al igual que sus artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 en los cuales se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- **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»
- **Resolución No. 104 de 2020 DAFP** «Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **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 1960 de 2019** «Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones»
- **Ley 2294 de 2023** «Por la cual se expide el “Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026” Colombia, Potencia mundial de la vida»
- **Decreto 2295 de 2023** «Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2024, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.»

- **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»
- **Plan Estratégico Institucional 2024-2027** «Consolidando el control fiscal»

Por otro lado, también es importante tener en cuenta los siguientes documentos que orientan la formulación de los planes institucional de capacitación en el sector público:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
- Circular externa 100-023 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP-ESAP
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030

4. ALCANCE

El proceso para la implementación del Plan Institucional de Capacitación inicia desde la detección de necesidades por parte de todos los funcionarios de la entidad y finaliza con la evaluación general de la ejecución del PIC en la respectiva vigencia, buscando de esta manera el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo los criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente, así como en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública: «Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:**

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- **Capacitación:**

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Competencias laborales:**

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo del empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- **Educación:**

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos (Decreto Ley 1567 de 1998. Art.7).

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:**

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orientan a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

- **Educación informal:**

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994)

- **Entrenamiento:**

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Formación:**

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Modelos de Evaluación:**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

- **Profesionalización del servidor público:**

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)»³

³ Guía de Formación y Capacitación (2021). Departamento Administrativo Función Pública. Recuperado el 24 de diciembre de 2021. Páginas 6-8.

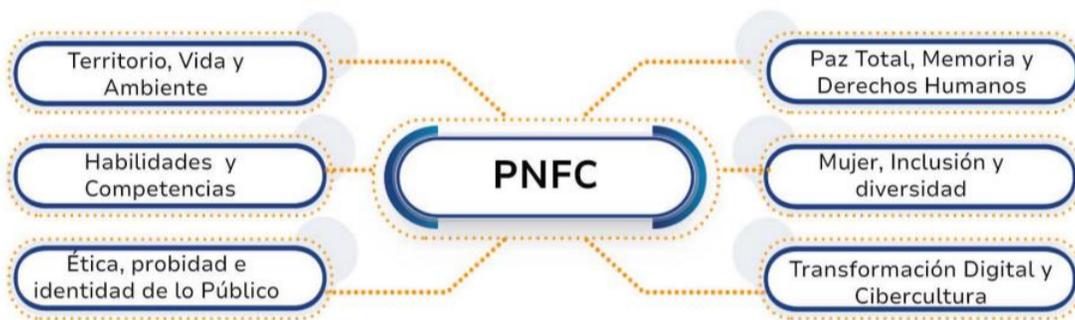
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Plan_institucional_capacitacion_2021.pdf/4dc5594e-6af8-c766-d92e-7c231f2a9623?t=1612151808441

6. EJES TEMÁTICOS

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, «(...) la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos (ver ilustración 11) que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones»⁴

En la siguiente gráfica se esquematizan los seis ejes de esta forma:

Ilustración 11. Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 del DAFP se define de la siguiente forma:

«Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y **propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos**. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en **la convivencia y el bienestar de la población**.»⁵ (Negrilla fuera del texto original).

Uno de los propósitos fundamentales de este eje es que, a través de acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias realizadas por parte de los servidores públicos, se promueva la paz y se prevenga la violencia en la sociedad.

Así mismo, el DAFP continúa explicando al respecto: «La institucionalidad para la paz es fundamental para la construcción de sociedades más justas y equitativas, en los que la violencia y el conflicto sean resueltos de manera pacífica y sostenible. Es un proceso

⁴ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 44.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

⁵ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 44.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

continuo que requiere de la participación activa y compromiso de todas las partes involucradas, incluyendo a la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno.

(.....)

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país **apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.**»⁶ (Negrilla fuera del texto original)

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 del DAFP se define de la siguiente forma:

«Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.»⁷

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo planteado para la programación y ejecución de actividades relacionadas con este eje consiste en:

«(..) generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

(.....)

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.»⁸

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 del DAFP se define de la siguiente forma:

« Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco

⁶ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Páginas 45-46.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

⁷ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 48.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

⁸ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 51.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos **deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.**» (Negrilla fuera del texto original)

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 del DAFP se define de la siguiente forma:

«La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.»⁹

A través de este eje se pretende transformar los procesos tradicionales, con el fin de generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menor costo. Formando de esta manera en el sector público, servidores públicos 4.0.

Así mismo, a través de este eje, se pretende ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, en donde se reducen los costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios.

Por otro lado, a través del documento CONPES 3975, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocadas en:

- «Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.»¹⁰

Eje 5. Ética, probidad e identidad de lo público

⁹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 59.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

¹⁰ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 61.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 del DAFP se define de la siguiente forma:

«El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó⁴³ que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.»¹¹

Así las cosas, a través de los procesos de formación y capacitación programados se busca incentivar en los servidores públicos una cultura de apropiación de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Por otro lado, el DAFP preciso que:

«La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

(.....)

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.»¹²

Eje 6. Habilidades y Competencias

De conformidad con el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015, las competencias laborales se definen como:

«(...) la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.»

Por su parte, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 del DAFP precisa sobre este eje lo siguiente:

«A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica

¹¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 65.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

¹² Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Páginas 68-69.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.»¹³

7. RESULTADOS EVALUACIÓN GENERAL PIC 2023

Para conocer el impacto del PIC 2023, fue aplicada una encuesta por medio electrónico a los jefes de área, en donde junto con su equipo de trabajo, evaluaron la ejecución del mismo.

A partir de estas, se evidencian las siguientes conclusiones:

- A pesar de que las capacitaciones programadas fueron satisfactorias y contaron con una excelente participación, se sugiere realizar las mismas en horarios adecuados y que sean mejor coordinadas con las demás actividades institucionales.
- Se resalta de igual forma la importancia de que se hagan las capacitaciones, inducciones y reinducciones de manera presencial, teniendo en cuenta además las profesiones de los funcionarios para que puedan ser más focalizadas.
- Por otro lado, se menciona la necesidad de reducir la cantidad de capacitaciones y desarrollarlas en grupos pequeños, de tal manera que el capacitador pueda acompañar el proceso de aprendizaje individual y el jefe del área pueda evaluar los posibles efectos de la capacitación.

8. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

Dentro del componente de capacitación alineado al PNFC 2023-2030 y a la dimensión de Talento Humano en MIPG, es preciso tener en cuenta para el PIC 2024 lo siguiente:

Previo a la planeación

Verificación de la planeación estratégica de Función Pública, las políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, junto con la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030, Plan Nacional de Desarrollo y las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección del Empleo Público y el Plan Estratégico Institucional 2024-2027 de la Auditoría General de la República.

Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación

- ✓ Se realizó durante el mes de noviembre, una identificación de necesidades de capacitación a través de una encuesta digital por medio de la aplicación Microsoft Forms, dirigida a todos los funcionarios de la entidad en donde manifestaron los temas que deberían ser incluidos dentro del plan teniendo en cuenta los ejes temáticos que se encontraban vigentes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 establecidos (eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación; eje 2: Creación de valor público; eje 3: Transformación digital y eje 4: Probidad y ética de lo público).
- ✓ Se identificaron necesidades para el fortalecimiento como servidor público de la AGR, al igual que para el proceso del área a la cual pertenece cada funcionario junto con la modalidad deseada para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

¹³ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado el 5 de enero de 2024. Página 71.

file:///C:/Users/dgarcia/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf

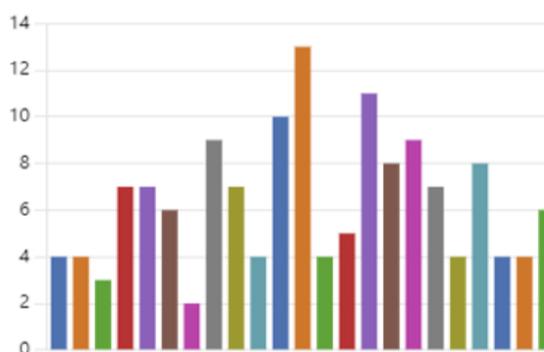
- ✓ De igual forma se pudo establecer la correspondiente identificación de las dependencias y niveles jerárquicos que participaron en la misma, para un total de 146 funcionarios.

NOTA: Es importante señalar que, teniendo en cuenta la modificación y publicación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública al Plan Nacional de Formación y Capacitación el 29 de diciembre de 2023, se incluirá en el presente plan algunas temáticas sugeridas para los nuevos 6 ejes (eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; eje 2: Territorio, Vida y Ambiente; eje 3: Mujer, Inclusión y diversidad; eje 4: Transformación Digital y Cibercultura; eje 5: Ética, probidad e identidad de lo público y eje 6: Habilidades y Competencias).

Teniendo en cuenta lo anterior, se obtuvieron los siguientes resultados:

Número de funcionarios por dependencia

● Despacho Auditor General	4
● Despacho Auditor Auxiliar	4
● Oficina de Planeación	3
● Oficina de Estudios Especiales y ...	7
● Oficina de Control Interno	7
● Oficina Jurídica	6
● Secretaría General	2
● Dirección de Recursos Físicos	9
● Dirección de Recursos Financier...	7
● Dirección de Talento Humano	4
● Despacho Auditor Delegado	10
● Dirección de Control Fiscal	13
● Dirección de Responsabilidad Fi...	4
● Gerencia Seccional I- Medellín	5
● Gerencia Seccional II- Bogotá	11
● Gerencia Seccional III- Cali	8
● Gerencia Seccional IV- Bucaram...	9
● Gerencia Seccional V- Barranqui...	7
● Gerencia Seccional VI- Neiva	4
● Gerencia Seccional VII- Armenia	8
● Gerencia Seccional VIII- Cúcuta	4
● Gerencia Seccional IX- Villavicen...	4
● Gerencia Seccional X- Montería	6

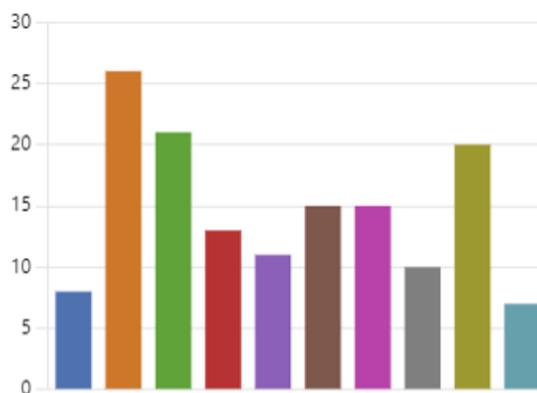


Resultados eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

Temas de capacitación

Más detalles

● Actualización tributaria	8
● Sistemas de Gestión (SGC, SGAS...	26
● Modelo Integrado de Planeació...	21
● Generalidades en contratación e...	13
● Actualización proceso administr...	11
● Retos de la gestión fiscal en Col...	15
● Actualización en Derecho Admi...	15
● Herramientas para la innovación...	10
● Manejo e intervención del presu...	20
● Supervisión de contratos	7



Resultados eje 2: Creación de valor público

Temas de capacitación

Más detalles

● Atención al ciudadano	52
● Derechos humanos con enfoqu...	40
● Seguridad ciudadana	19
● Actualización normatividad acos...	35



Resultados eje 3: Transformación digital

Temas de capacitación

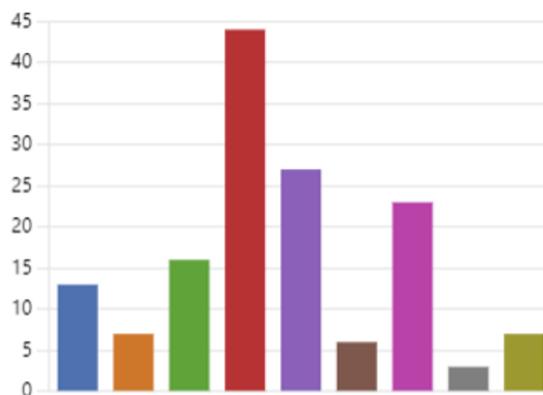
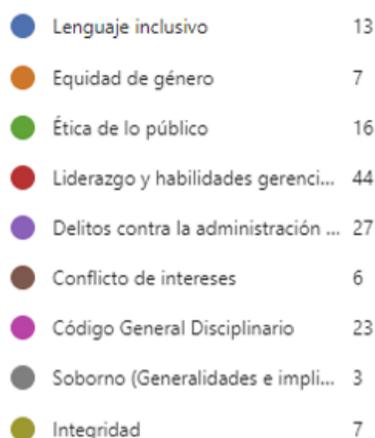
Más detalles

● Ciberseguridad	8
● Fundamentos de big data	10
● Seguridad y privacidad de la inf...	53
● Inteligencia artificial	75



Resultados eje 4: Probidad y ética de lo público

Temas de capacitación



Modalidad educativa en la que le gustaría que los programas se realicen

[Más detalles](#)



Consolidación

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación y los temas de mayor relevancia para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios que fueron sugeridos por los mismos, se consolidó la información y se realizó la priorización de temáticas a desarrollar en el PIC 2024, de la siguiente forma:

Teniendo en cuenta la modificación y publicación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública al Plan Nacional de Formación y Capacitación el 29 de diciembre de 2023, se incluye en el presente plan algunas temáticas sugeridas para los nuevos.

Programa	Actividad	Mes proyectado	Modalidad	No. Participantes	Horas estimadas del curso
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público	Modelo Integrado de Planeación- MIPG	Febrero	Conferencia	261	2 horas
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Estado abierto y gobierno digital	Febrero	Conferencia	261	2 horas
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público	Actualización contable RCP- Normas internacionales	Marzo	Curso	20	40 horas
	Identificación de riesgo	Marzo	Curso	20	40 horas
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público	Liderazgo y habilidades gerenciales	Marzo	Conferencia	22	2 horas
Eje 6: Habilidades y Competencias	Pensamiento analítico	Marzo	Curso	20	40

Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público	Programa de Transparencia y Ética Empresarial- SAGRILAFT	Abril	Curso	20	40 horas
Eje 5: Ética, probidad e identidad 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)	Abril	Conferencia	261	4 horas
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Justicia transicional	Abril	Conferencia	261	4 horas
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Derechos humanos (enfoque de género, personas con discapacidad y perspectiva desde el control fiscal)	Mayo	Curso	20	40 horas
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público	Responsabilidades del servidor público (Régimen de inhabilidades e Incompatibilidades)	Junio	Conferencia	261	2 horas
Eje 6: Habilidades y Competencias	Contratación estatal (Generalidades, auditoría en contratación estatal y supervisión de contratos)	Julio	Curso	20	40 horas
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Derecho de petición (alcance, restricciones, normatividad, generalidades y atención al ciudadano)	Julio	Curso	20	40 horas
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Derecho informático (tratamiento de datos personales y sensibles en el sector público)	Agosto	Curso	20	40 horas
	Política de seguridad de la información de lo público	Agosto	Conferencia	261	6 horas
	Fundamentos en Big Data	Septiembre	Curso	20	40 horas
	Expediente electrónico (firma digital, electrónica)	Septiembre	Conferencia	261	4 horas
	Manejo del banco de datos del DANE	Septiembre	Conferencia	261	6 horas
Eje 6: Habilidades y Competencias	Actualización en Derecho Administrativo	Septiembre	Curso	20	40 horas
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo Público	Ética y transparencia pública	Octubre	Conferencia	261	4 horas
Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Lenguaje inclusivo	Octubre	Conferencia	261	4 horas

Nota: La Dirección de Talento Humano se reserva el derecho de modificar las temáticas programadas. Cualquier ajuste a las mismas será comunicado a través de la Intranet, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Presentación Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentarán al Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y serán aprobadas por el

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de ser atendidas a través del PIC 2024, según el presupuesto establecido.

Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC 2024, se difundirá la información por los medios establecidos y aprobados para tal fin. Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, publicación en la página web de la Auditoría General de la República y en la Intranet institucional.

Ejecución del PIC

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2024. Para su ejecución, se informará por medio de Intranet y/o correo electrónico.

Beneficiarios y obligaciones

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a todos los funcionarios de la AGR, sin importar su tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionalidad o libre nombramiento y remoción), de conformidad con lo establecido en la Circular 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública y Decreto 2295 de 2023 art 17

Seguimiento y evaluación

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas de satisfacción y evaluación de impacto por cada actividad de capacitación realizada, establecidas a través del Sistema de Gestión de Calidad.

La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación general del PIC con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones.

9. ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

El presente plan pretende abarcar al mayor número de servidores de la Auditoría, considerando las metas institucionales y el diagnóstico de necesidades para el año 2024, por lo que se proyectan jornadas de capacitación y de entrenamiento en puesto de trabajo, por grupos objetivos, de forma presencial o virtual y en diferentes sesiones.

Estrategia de inducción- estrategia de curso virtual y refuerzo presencial programa de inducción

El programa de inducción de la AGR 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.

Estrategia reinducción - Capacitación presencial jornadas de reinducción

El programa de reinducción Institucional de la AGR está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los temas

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

que ameriten, con el fin de fortalecer 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)

Estrategia entrenamiento a puesto de trabajo

Una vez posesionado el servidor, se remite comunicación al jefe inmediato donde se relacionan los siguientes aspectos que constituyen el entramiento a puesto de trabajo:

- ✓ Acompañamiento y asesoramiento en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientación en temas afines con función pública misión, visión, valores, objetivos, entre otros.
- ✓ Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- ✓ Enseñar el manual de funciones, correspondiente a su cargo y grado.

Así mismo, se solicita la concertación de compromisos relacionada a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), la cual deberá ser entregada dentro del tiempo establecido, a partir de la vinculación.

Estrategia capacitación

Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. Estas son aprobadas por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Por lo anterior, para la vigencia 2024, la AGR establece como capacitación, los temas aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño según el consolidado de diagnóstico de necesidades.

Capacitación Contingente

Se tendrá destinado una parte del presupuesto total de capacitación, con el fin de atender las necesidades de las dependencias, y que sea obligatoria su integración en virtud de un cambio normativo o cualquier otra circunstancia especial que se presente en cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de Medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron a la capacitación / Número de personas invitadas a la capacitación
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado / presupuesto asignado) *100

II. SISTEMA DE ESTÍMULOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

INTRODUCCIÓN

La Auditoría promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual «concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados» (Presidencia de la República, 2017, pág. 19).

Por ello, desde la Dirección de Talento Humano se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos «Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia». (Presidencia de la República, 2017, pág. 23).

Es así como el Bienestar Social entendido como el medio para el mejoramiento de la calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con los demás aspectos del ser humano, son los fundamentos que le permiten al funcionario desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad.

De igual manera, es esencial tener presente que los programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, fomentando una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Por ello, el programa de Bienestar Social enmarcado en el Sistema de Estímulos al interior de la Auditoría, apunta a propiciar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que adicionen valor al servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

Las políticas de bienestar dirigidas a los servidores públicos y el diseño del plan anual de Bienestar están basadas en el marco normativo, conceptual e institucional, así como las necesidades que son evaluadas de manera anual, los resultados de la medición del clima laboral, las estrategias necesarias que permitan mitigar el riesgo psicosocial e impactar la calidad de vida de los servidores, son insumos fundamentales para este diseño.

Con este fundamento previo se precisa que la política de Bienestar y Estímulos impulsada por la Dirección de Talento Humano de la Auditoría orienta los programas de incentivos, cultura y clima organizacional, preparación para el retiro, recreación, deporte y cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la entidad.

Los diferentes esfuerzos institucionales que la Auditoría, como todas las entidades públicas realicen para la mejora y desarrollo de sus funcionarios de manera continua y sistemática, deben obedecer a una programación y planeación previamente elaborada.

Este documento apunta a que las actividades de Bienestar Social trasciendan y conjuguen todos los elementos de los individuos para buscar el desarrollo integral, la satisfacción de los servidores, la eficiencia en el trabajo y el mejoramiento de su nivel de vida, contemplando la misión y el compromiso institucional.

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

En síntesis, se entiende el Bienestar Social como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del funcionario al servicio de la Auditoría.

El bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores. Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Para el plan anual de Bienestar propuesto se han tomado igualmente las orientaciones consignadas en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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.

Bajo el esquema propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública estructurado en cinco ejes temáticos se busca alinear las acciones que adelanten todas las entidades públicas en pro del mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, lo cual se hará desarrollando el modelo en cada entidad teniendo en cuenta las necesidades propias como entidad.

Por lo hasta aquí expuesto se evidencia que el presente Plan de Bienestar se encuentra formulado con base en el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas. Se plantean los objetivos a lograr en la vigencia 2024 y las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación fundamentadas en el diseño de actividades que adoptan las sugerencias y buenas prácticas producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, se articula con el Plan Estratégico Institucional 2024-2027 en el objetivo estratégico 4.4: “Implementar una estrategia de desarrollo integral del talento humano para favorecer el bienestar organizacional de la Auditoría General de la República”.

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable al plan anual de bienestar social se relaciona a continuación:

- **Decreto 752 de 1984**, Capítulo II Bienestar Social
- **Ley 100 de 1993**, Sistema de seguridad social integral
- **Ley 443 de 1998**, Título IV Estímulos
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, Título II Capítulo I Fundamentos del Sistema de Estímulos, Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos
- **Decreto Ley 1572 de 1998**, Título IV Planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- **Ley 909 de 2004**, Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos
- **Ley 1361 de 2009**, Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

- **Ley 1562 de 2012**, Riesgos Laborales y Salud Ocupacional
- **Ley 1221 de 2008**, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
- **Ley 1823 de 2017**, Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015**, Título 10 Sistema de Estímulos. Capítulo 6. Capacitación, estímulos y bienestar
- **Decreto 1072 de 2015**, Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5
- **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”.
- **Decreto 648 de 2017**, modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- **Ley 1857 de 2017** modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia, Artículo 54.
- **Guía de estímulos de los servidores públicos, Versión 1** – Departamento Administrativo de la Función Pública – septiembre de 2018
- **Ley 1960 de 2019**, Artículos 3 y 4
- **Ley 2191 de 2022**, "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"
- **CONPES 3992 de 2020**, Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026** -Departamento Administrativo de la Función Pública – 29 de diciembre de 2023

2. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos, las cuales contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, que propendan por su desarrollo integral y que a su vez propicien actitudes favorables frente a la actividad laboral y el desarrollo personal.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. 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.
2. Introducir mecanismos propios de los avances tecnológicos a las acciones de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.
3. 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.

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

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

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

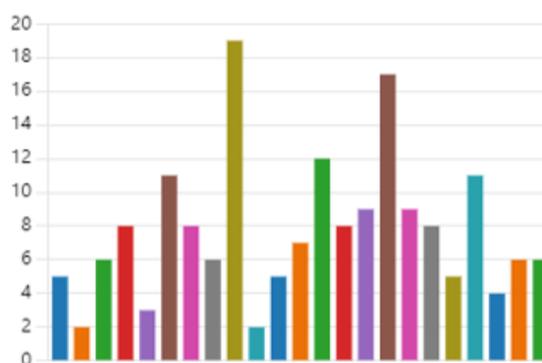
El Plan de Bienestar Social diseñado para la vigencia 2024 en la Auditoría se ha construido dando cumplimiento a lo establecido en el procedimiento administrativo interno TH.232.P10, a través de la metodología “Encuesta Tipo” creada para el diagnóstico de las necesidades de los funcionarios, con el fin de establecer las prioridades y definir las alternativas de intervención para atender dichos requerimientos, buscando que tengan amplia cobertura institucional y lograr dar continuidad a aquellos programas de desarrollo humano que se han realizado durante las vigencias anteriores y que han tenido buena aceptación y participación, para lo cual se tomarán como base los recursos económicos proyectados y apropiados para la vigencia 2024.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el diagnóstico de identificación de necesidades de bienestar, en el cual se convocó al 100% de los funcionarios de la Auditoría correspondiente a 253 funcionarios a participar en el diligenciamiento del formato “Encuesta tipo” enviado a través de invitación personal por el correo institucional, a través de la cual se buscó indagar las necesidades e intereses en pro del bienestar de los colaboradores, obteniendo una participación de 177 funcionarios, correspondiente al **(69.96%)** del total de planta actual.

Teniendo en cuenta lo anterior, se obtuvieron los siguientes resultados:

NÚMERO DE PARTICIPANTES POR DEPENDENCIA

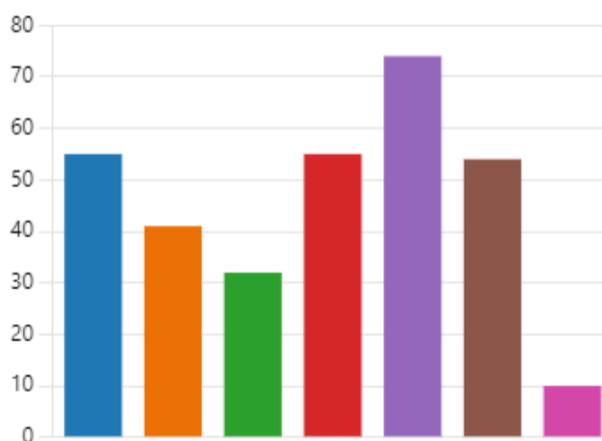
● DESPACHO AUDITOR GENERAL	5
● DESPACHO AUDITOR AUXILIAR	2
● OFICINA DE ESTUDIOS ESPECIALIZADOS	6
● OFICINA DE CONTROL INTERNO	8
● OFICINA DE PLANEACIÓN	3
● OFICINA JURÍDICA	11
● AUDITORIA DELEGADA	8
● DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	6
● DIRECCIÓN DE CONTROL FISCAL	19
● SECRETARIA GENERAL	2
● DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	5
● DIRECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	7
● DIRECCIÓN DE RECURSOS FÍSICOS	12
● GERENCIA SECCIONAL I MEDELLÍN	8
● GERENCIA SECCIONAL II BOGOTÁ	9
● GERENCIA SECCIONAL III CALI	17
● GERENCIA SECCIONAL IV BUCAVILLA	9
● GERENCIA SECCIONAL V BARRANQUILLA	8
● GERENCIA SECCIONAL VI NEIVA	5
● GERENCIA SECCIONAL VII ARMENIA	11
● GERENCIA SECCIONAL VIII CÚCUTA	4
● GERENCIA SECCIONAL IX VILLAVIEJA	6
● GERENCIA SECCIONAL X MONTEDIUMA	6



Qué actividades en relación a la satisfacción de sus necesidades personales y/o familiares desearía que fueran diseñadas para contar con su participación?

[Más detalles](#)

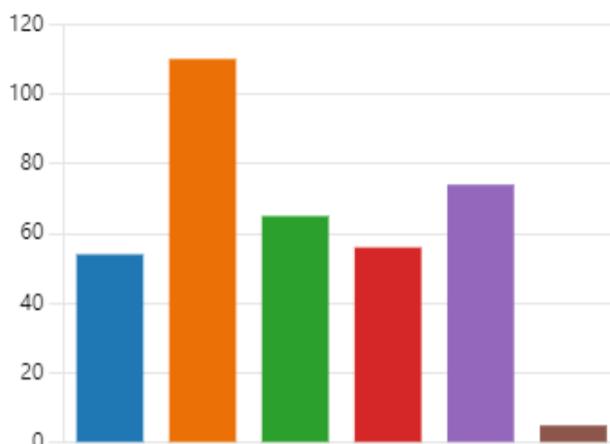
● Estrategias de trabajo bajo presi...	55
● Teleorientación psicológica	41
● Telemedicina	32
● Manejo de la ansiedad, depresión	55
● Gestión del cambio	74
● Manejo de emergencias	54
● Otras	10



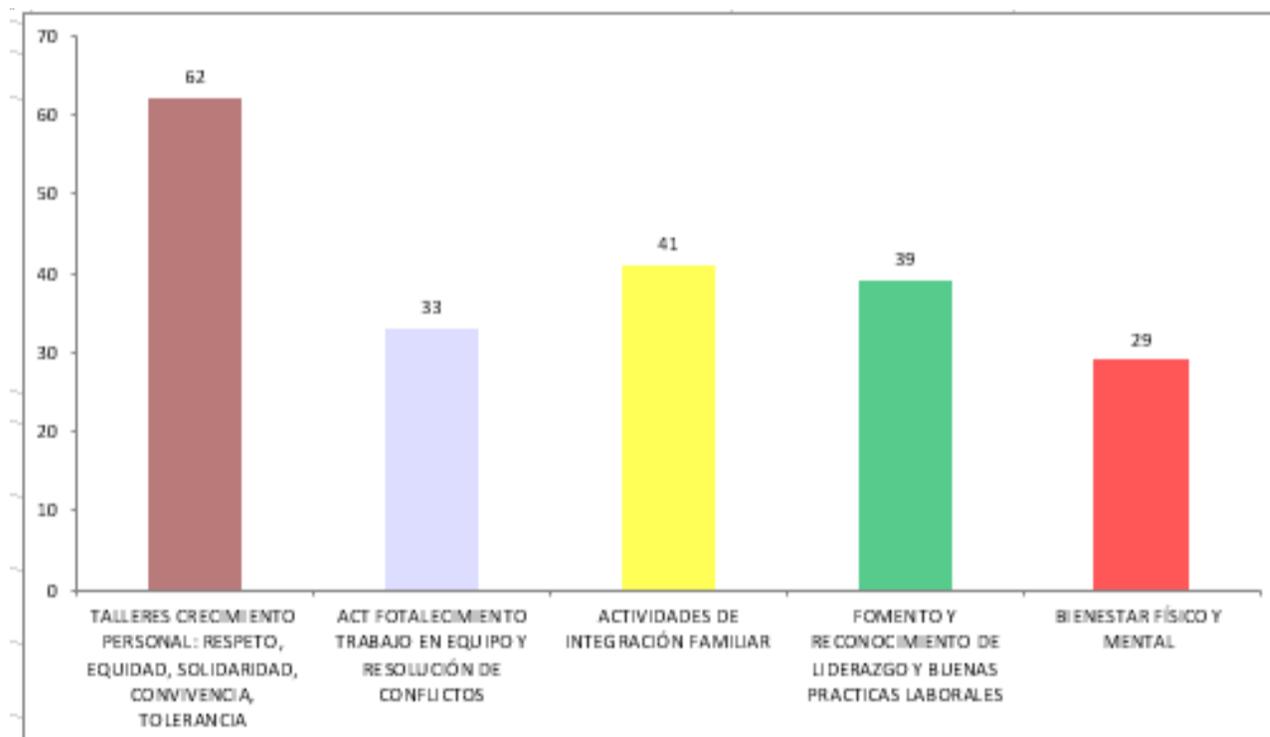
Qué actividades relacionadas con el *Equilibrio Psicosocial*, estaría usted interesado en que la Entidad diseñara para su participación?

[Más detalles](#)

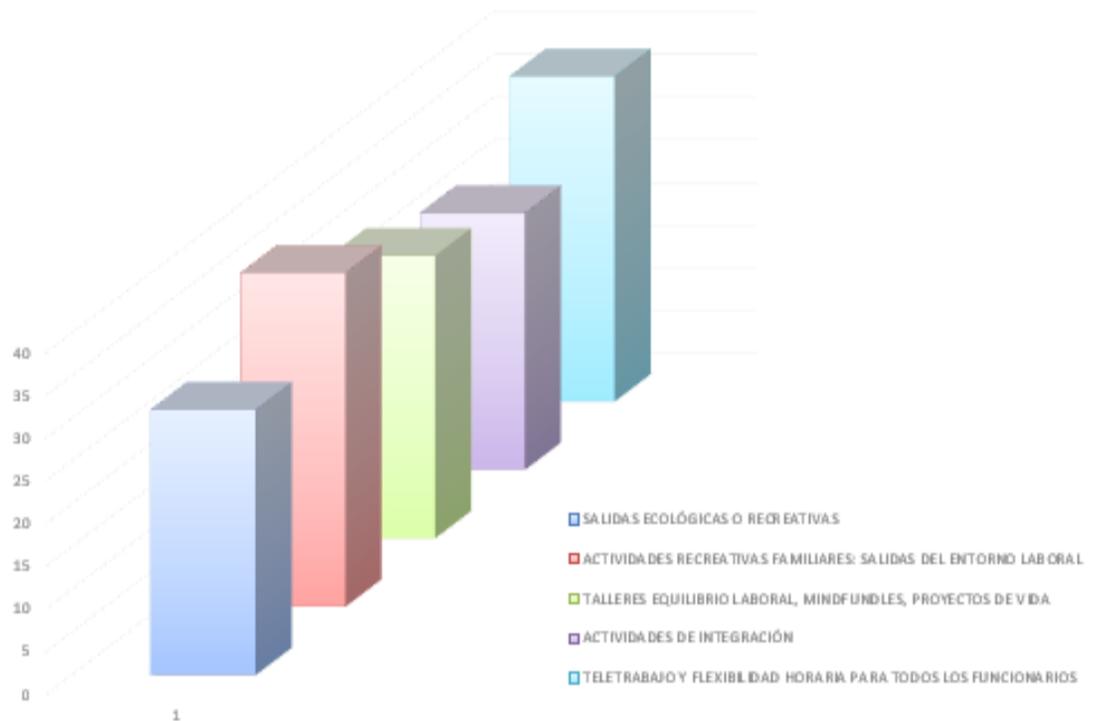
● Bienestar espiritual	54
● eventos recreacionales	110
● eventos deportivos	65
● eventos artísticos	56
● eventos culturales	74
● Otras	5



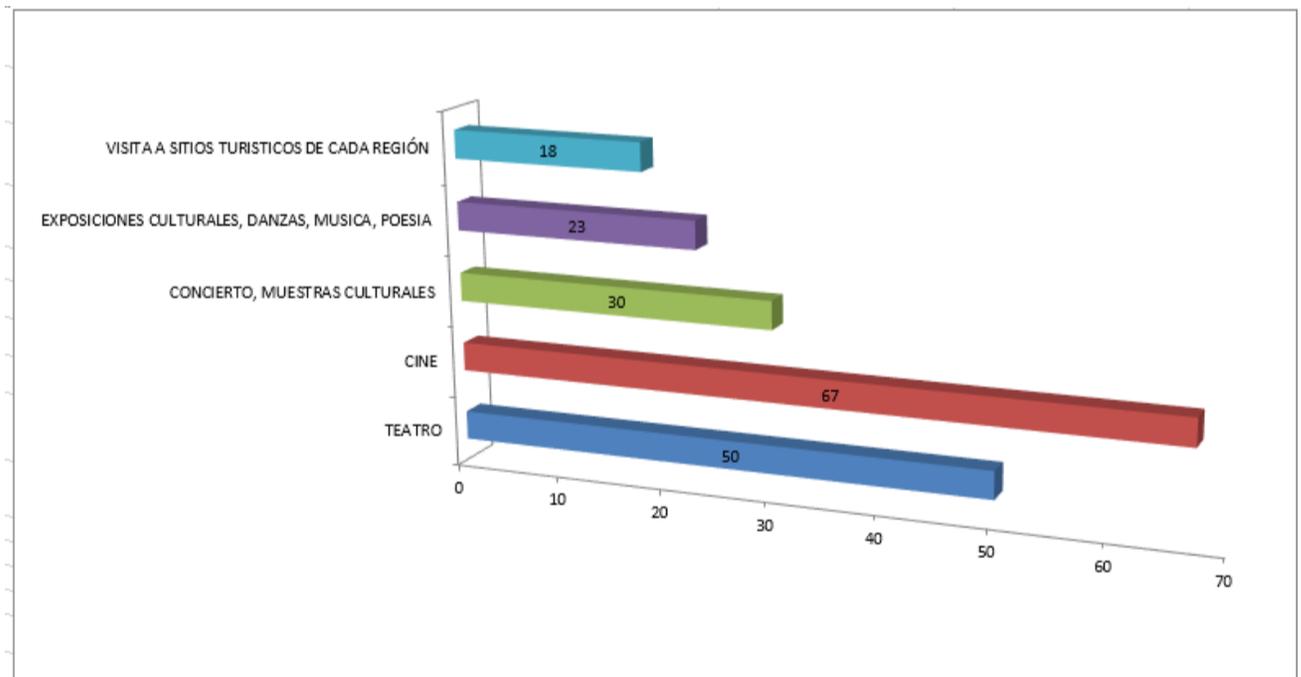
Qué actividades relacionadas con las *buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales*, estaría usted interesado en que la Entidad diseñara para su participación?



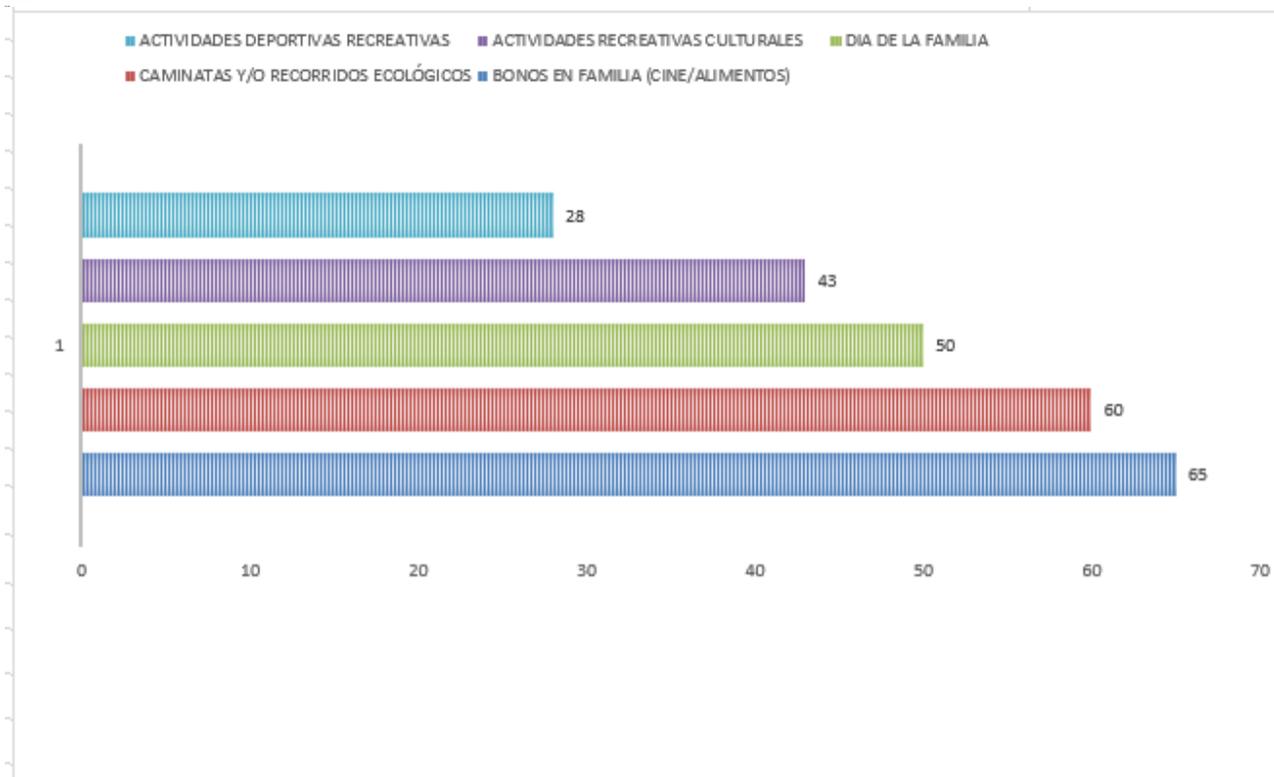
Qué actividades relacionadas con el *equilibrio de la vida laboral y familiar*, estaría usted interesado en que la Entidad diseñara para su participación?



En qué actividades de *Integración Cultural*, desearía usted participar?



Qué tipo de actividades de *Integración Familiar* considera usted que deban diseñarse?



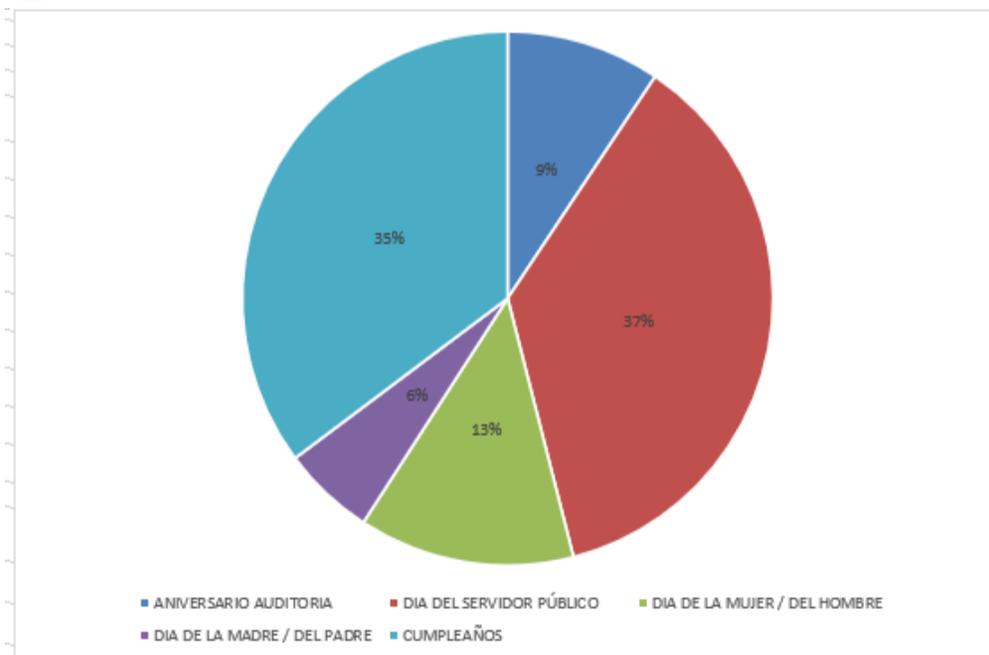
Que porcentaje del valor por la participación de su grupo familiar primario estaría dispuesto a costear en caso de ser necesario?

[Más detalles](#)

20%	84
30%	41
40%	14
50%	38

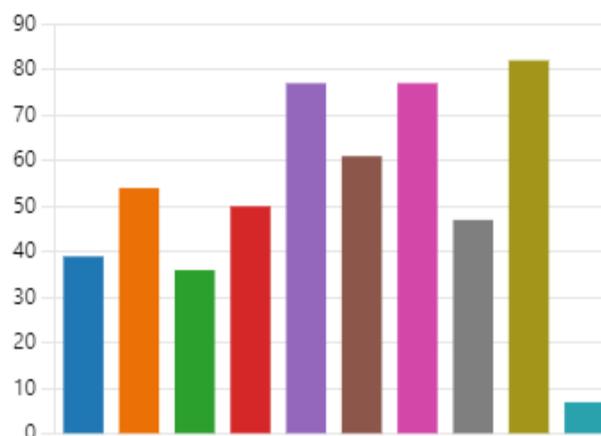


Qué fechas le agradecería que fueran reconocidas al interior de la Entidad?



Qué actividades relacionadas con la *promoción y prevención orientadas a la salud física y mental*, estaría usted interesado en que la Entidad diseñara virtual o presencialmente para su participación?

[Más detalles](#)



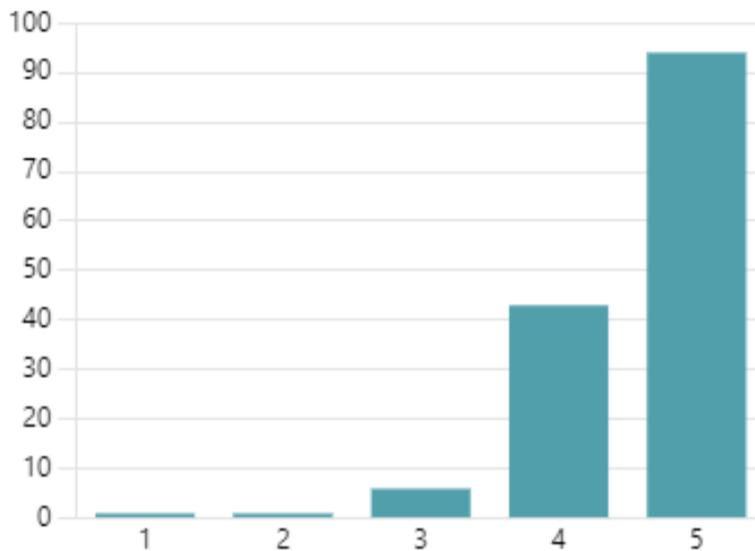
A continuación, se consolida el resumen de la tabulación obtenida de la encuesta diligenciada.

NECESIDADES PERSONALES & FAMILIARES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	BUENAS PRÁCTICAS EN ENTORNO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	EQUILIBRIO VIDA LABORAL Y FAMILIAR	ACTIVIDADES INTEGRACION CULTURAL	ACTIVIDADES INTEGRACION FAMILIAR	FECHAS PARA SER RECONOCIDAS AL INTERIOR DE LA AGR	PROMOCION Y PREVENCIÓN ORIENTADA A LA SALUD FISICA Y MENTAL	% PARA APORTAR EN CADA ACTIVIDAD QUE ASI LO REQUIRIERA
Gestión del cambio (74 puntos)	Eventos recreacionales (110 puntos)	Talleres crecimiento personal: respeto, equidad, solidaridad, convivencia, tolerancia (62 puntos)	Actividades recreativas familiares: salidas del entorno laboral (39 puntos)	Cine (67 puntos)	Bonos en familia (65 puntos)	Día del servidor público (78 puntos)	Talleres de formación en salud y nutrición (82 puntos)	20% (84 puntos)
Estrategias de trabajo bajo presión (55 puntos)	Eventos culturales (74 puntos)	Actividades de integración familiar (41 puntos)	Teletrabajo y flexibilidad horaria para todos los funcionarios (38 puntos)	Teatro (50 puntos)	Caminatas y/o recorridos ecológicos (60 puntos)	Cumpleaños (75 puntos)	Pausas Activas laborales (77 puntos)	30% (41 puntos)
Manejo de la ansiedad, depresión (55 puntos)	Eventos deportivos (65 puntos)	Fomento y reconocimiento de liderazgo y buenas prácticas laborales (39 puntos)	Talleres equilibrio laboral, mindfundles, proyectos de vida (33 puntos)	Conciertos, muestras culturales (30 Puntos)	Día de la Familia (50 puntos)	Día de la familia (69 puntos)	Jornadas preventivas en Salud (77 Puntos)	50% (38 puntos)
Manejo de emergencias (54 puntos)	Eventos artísticos (56 puntos)	Actividad de fortalecimiento, trabajo en equipo y resolución de conflictos (33 puntos)	Salidas ecológicas o recreativas (31 puntos)	Exposiciones culturales, danzas, música y poesía (23 puntos)	Actividades recreativas culturales (43 puntos)	Conmemoración festividades diciembre (64 puntos)	Formación Básica en primeros auxilios (61 puntos)	40% (14 puntos)
Tele orientación psicológica (41 Puntos)	Bienestar Espiritual (54 Puntos)	Bienestar físico y mental (29 puntos)	Actividades de integración (30 puntos)	Visita a sitios turísticos de cada región (18 puntos)	Actividades deportivas recreativas (28 puntos)	Día del género (28 puntos)	Acompañamiento en salud mental (54 puntos)	

Igualmente se tuvo en cuenta el desarrollo, la percepción y calificación de las actividades realizadas a través del Plan de Bienestar en la vigencia 2023 para así conocer el interés

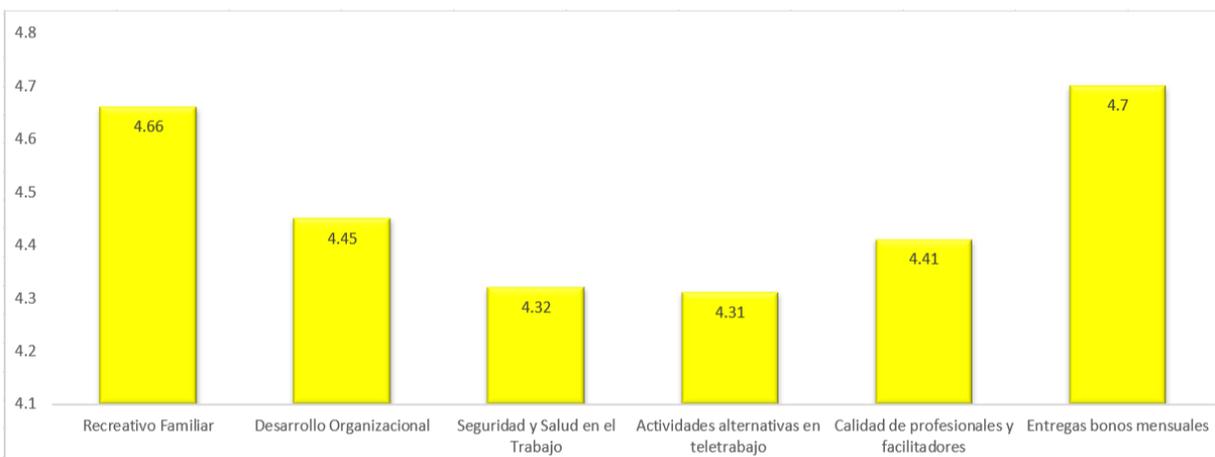
de los servidores en la continuidad de estas. Cabe anotar que la Dirección de Talento Humano ha promovido la participación de los servidores en la evaluación de la gestión de las actividades de Bienestar para la identificación de oportunidades de mejora y para el aporte de ideas novedosas.

Resultados: cumplimiento de las expectativas frente a las actividades desarrolladas en ejecución del plan vigencia 2023, obteniendo un promedio de 4.57 en la escala de 1 a 5 en donde 5 es la mayor calificación y 1 la menor.



Resultados consolidados por componente ejecutado plan vigencia 2023, en la escala de 1 a 5. En donde:

1. Total desacuerdo
2. Malo o en desacuerdo
3. Regular o aceptable
4. Bueno
5. Excelente



Como se observa en estas gráficas, las actividades realizadas durante en la vigencia 2023 contaron con un muy buen nivel de aceptación y se observa que en su gran mayoría han tenido gran acogida y buena percepción tanto por su calidad, eficiencia y eficacia, lo que permite deducir que a la mayoría de los programas deberá dársele continuidad.

Es de anotar que las actividades contempladas en este plan podrán ser ajustadas conforme los lineamientos que surjan por parte de función pública durante la vigencia y del presupuesto para la vigencia 2024.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social 2024 dirigido a todos los servidores de la Entidad, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención integral y fomentar el buen desempeño laboral, y se enmarca en un ámbito macro en las áreas de intervención que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP con los cinco (5) ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – diciembre de 2023.

Eje 1 Equilibrio Psicosocial: Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje 2 Salud Mental: Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental y a lograr un estado de bienestar, incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje 3 Diversidad e inclusión: Eje que hacer referencia a las acciones que las entidades públicas deberán implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4 Transformación Digital: Permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus colaboradores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público: Eje que comprende las acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el código de integridad del Servicio Público.

Igualmente atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 se enmarcará el presente plan teniendo de referencia las siguientes áreas:

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 2.2.10.3, Decreto 1083 de 2015 y Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradora de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- ✓ **Deportivos.** - A través de los cuales se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física de los funcionarios, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad, la solidaridad y el compañerismo entre los funcionarios.

- ✓ **Artísticos y culturales.** - integrados por todas aquellas actividades que buscan generar espacios de producción cultural, donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar y/o participar en actividades artísticas, culturales, literarias, etc.
- ✓ **Recreativos y vacacionales.** - Mediante los que se pretende en primera instancia, desarrollar actividades de carácter lúdico – creativo que contribuyan al mejoramiento personal y laboral del funcionario como de su grupo familiar, a la vez que incrementen la motivación e integración institucional.
- ✓ **Ecológicos.** - Aquellas actividades recreativas que logran por medio del reconocimiento de nuestro paisaje natural, despertar el interés por la conservación del medio ambiente y proporcionar un espacio de acercamiento e integración entre compañeros y/o grupos familia-res lo cual aporta un amplio sentido por los elementos naturales. Este tipo de actividades permiten que los funcionarios reconozcan y sean más tolerantes y respetuosos en la convivencia con nuestro entorno, en sus grupos familiares y en el medio laboral.
- ✓ **Familiares.** - Permiten la promoción de espacios de reflexión y participación del grupo familiar del servidor público, en busca del desarrollo y sostenimiento de aquellas habilidades propias de cada rol dentro del hogar, buscando de igual forma atender diferentes problemáticas dentro del contexto social actual.
- ✓ **Programas de Vivienda.** - Se atenderán las necesidades habitacionales, promoviendo los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar, u otras entidades que hagan sus veces, facilitando el acceso de los funcionarios a la información adecuada sobre los trámites a seguir, y presentando a dichas entidades las necesidades de vivienda de los funcionarios.
- ✓ **Programas de Promoción y prevención en Salud.** - Se pretende contribuir con el desarrollo personal y laboral del empleado y su familia, a través de actividades preventivas que contribuyan a promover la salud de los colaboradores por medio de charlas, conferencias, actividades experienciales, campañas, etc.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Los programas de bienestar social en este aspecto van enfocados hacia el mejoramiento de la vida laboral de los servidores y la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional (Artículo 2.2.10.7, Decreto 1083 de 2015 y Artículo 24, Decreto 1567 de 1998), así como para la preparación de pre-pensionados para el retiro del servicio.

- ✓ **Programas de Desarrollo Organizacional:** A través de los cuales se busca satisfacer la necesidad de mejorar la calidad de vida organizacional mediante la orientación y el fomento permanente del potencial humano con el que cuenta la Entidad. (Medición del Clima Laboral, orientación organizacional, adaptación al cambio organizacional, intervención y mejora del clima laboral, administración del talento humano, fortalecimiento de trabajo en equipo, estilo de dirección, comunicación e integración).
- ✓ **Programa de Atención Integral al Pre-pensionado.** - Dirigido a orientar y asesorar a los empleados que les falte dos (2) años o menos para cumplir los requisitos de

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

pensión de vejez, en la adopción de su nuevo rol dentro de pensionados dentro de la sociedad y su familia.

Para lo cual se implementará el programa de preparación para los servidores que se encuentren en edad entre los 57 y los 62 años, con el fin de brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado.

- ✓ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.** - Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los colaboradores de la AUDITORIA.

Incluye todas y cada una de las actividades de promoción y prevención para controlar los factores de riesgo profesional y accidente de trabajo de los funcionarios de la Auditoría General de la República.

Las actividades se dirigirán al total de los servidores públicos de la Auditoría General de la República, buscando que sin excepción sean beneficiarios con el desarrollo de este plan de trabajo, esperando en su mayoría poder realizarlas con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales “ARL POSITIVA” que en la actualidad es quien asesora, acompaña e implementa a través de herramientas y metodologías los medios adecuados de prevención de riesgos como: actualización de matriz de riesgos, saneamiento básico, plan de emergencias, inspecciones de seguridad, educación en salud y el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.

En este orden de ideas, la Dirección de Talento Humano con base en el ejercicio diagnóstico realizado internamente y, de acuerdo con el marco normativo vigente, procedió a diseñar las actividades del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2024, resumiendo el esquema general de áreas de intervención, de la siguiente forma:

PLAN DE TRABAJO

EJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.	<p>Factores psicosociales: aplicación batería riesgo psicosocial, actividades recreativas y/o deportivas, actividades culturales y/o artísticas, formación en artes y/o artesanías</p> <p>Equilibrio entre la vida laboral y/o familiar: Flexibilidad laboral, sala Amiga de la Familia Lactante, Día de la familia y actividades día de la niñez</p> <p>Calidad de vida laboral: Tiempo de Descanso Compensado en Semana Santa y Festividades de Fin de Año, Tiempo de descanso no compensado por cumpleaños, Permiso de estudios, Clima y Cultura organizacional, Preparación para Pre pensionados, intervención para el mejoramiento del clima laboral y la cultura organizacional, actividades de Adaptación al Cambio, incentivos</p>
SALUD MENTAL	Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental y a lograr un estado de bienestar, incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.	<p>Higiene mental: continuidad en programa Gestión de las emociones y primeros auxilios psicológicos, talleres de prevención en salud mental</p> <p>Prevención de nuevos riesgos a la salud: Actividades en el marco de medicina preventiva SST orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, incentivar la práctica de ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación, pausas activas laborales, acompañamiento médico ocupacional, entorno laboral saludable</p>
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Eje que hacer referencia a las acciones que las entidades públicas deberán implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Realizar talleres con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las colaboradoras; fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención, adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la auditoría
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus colaboradores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.	Actividades que permitan la creación de una cultura digital para el bienestar recordando el uso de los diferentes canales de comunicación fortaleciendo las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad enfocadas al autocuidado de la salud y la organización del trabajo
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Eje que comprende las acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el código de integridad del Servicio Público.	Actividades mensuales de socialización y apropiación de los valores que forman parte del código de integridad, actividades de integración por equipos de trabajo

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PERIODO PROYECTADO DE REALIZACIÓN
RECREATIVO-LÚDICO	Desarrollar actividades de carácter lúdico-creativo que contribuyan al mejoramiento personal y laboral del funcionario, a la vez que incrementen la motivación e integración institucional y mejoran el clima laboral	<u>Jornada de Integración Institucional:</u> actividades por grupos de trabajo, en el proceso de cierre de gestión o balance fin de año, seguimiento al plan estratégico institucional o presentación de nuevas directrices institucionales	Annual
FAMILIAR	Promover espacios de reflexión y participación del grupo familiar del servidor público, en pro del desarrollo y sostenimiento de aquellas habilidades propias de cada rol dentro del hogar, buscando de igual forma atender diferentes problemáticas dentro del contexto social actual.	Día de la familia Actividad de integración familiar	Mayo La periodicidad estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social
ARTISTICO Y CULTURAL	Generar espacios de sano esparcimiento en la producción y promoción de la cultura, que propendan por el enriquecimiento personal y con los cuales los funcionarios entren en contacto con los demás individuos en manifestaciones artísticas que reflejen actitudes y aptitudes musicales, teatrales, danza, poesía y la literatura entre otras.	<u>Rutas del Arte:</u> Cine, teatro o visita a museos, exposiciones culturales y artísticas, recorridos culturales, cuentería, tarde literaria, conciertos, entre otros.	La periodicidad estará sujeta a la disponibilidad de recursos del Plan de Bienestar Social
DEPORTIVO	Desarrollar actividades que buscan crear y conservar hábitos sanos de salud física, mental, disciplina individual y colectiva de sus funcionarios mediante diferentes disciplinas deportivas a nivel forático, recreativo y/o competitivo. Al igual que se pretenden fortalecer valores como el respeto al otro, la responsabilidad consigo mismo, y con los demás, el sentido de pertenencia institucional, la integración, la comunicación y la tolerancia permitiendo alcanzar niveles de desempeño personales y grupales más elevados.	Torneo Interno deportivos (Bolos, tenis de mesa, bolirana) <u>Empresa Saludable:</u> clases de yoga, meditación, relajación, actividades de acondicionamiento físico y/o técnicas de manejo de estrés y ansiedad, baile, rumbaerobicos Actividades de integración deportiva	Annual Semestral Annual
ECOLÓGICO	Lograr por medio del reconocimiento del nuestro paisaje natural, despertar el interés por la conservación del medio ambiente y proporcionar un espacio de acercamiento e integración entre compañeros y/o grupos familiares. Permitiendo que los funcionarios reconozcan y sean más tolerantes y respetuosos en la convivencia con nuestro entorno, en sus grupos familiares y en el medio laboral.	<u>Rutas y senderos ecológicos,</u> Caminatas Ecológicas, actividades de aventura, y/o jornadas naturales.	Annual

* **NOTA:** La ejecución de las actividades presenciales referidas en este plan estarán sujetas a la viabilidad de recursos y aquellas que puedan llevarse a cabo de manera virtual se realizarán a través de esta metodología.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	FECHA PROYECTADA DE REALIZACIÓN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Satisfacer la necesidad de mejorar la calidad de vida organizacional, mediante la orientación y el fomento permanente del talento humano con el que cuenta la entidad.	Intervención para el mejoramiento del Clima Laboral - Gerencias Seccionales	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
ATENCIÓN INTEGRAL A PREPENSIONADOS	Brindar orientación y asistencia oportuna a los servidores próximos a pensionarse, para facilitar su adaptación al cambio de vida y ofrecer herramientas que aporten a la adopción de su nuevo rol dentro de su grupo familiar y en la sociedad en general.	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.	Semestral
PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN ORIENTADA A LA SALUD FÍSICA Y MENTAL - SG SST	Implementar proceso lógico y por etapas, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; así mismo propender por el bienestar físico y/o psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como generar un ambiente de trabajo favorable, teniendo en cuenta las normas vigentes sobre la materia.	Exámenes Médicos: Ingreso y retiro	Permanente
		Exámenes Médicos: Periódicos ocupacionales	II Semestre
		Médico Ocupacional: Acompañamiento y seguimiento permanente a las condiciones de salud y control de riesgos laborales de funcionarios y contratistas	Permanente
		Programa Gestión de las emociones: 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
		Programa Tejedores de salud mental: actividades de promoción de la salud mental y prevención de las enfermedades asociadas al riesgo psicosocial	Permanente
		Jornadas preventivas de salud- entorno laboral saludable: cuidados cardiovasculares, higiene postural, hábitos alimenticios y nutrición, hábitos de autocuidado en general, riesgo psicosocial. (Funcionarios y Contratistas)	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Actividades de promoción y prevención en riesgo osteomuscular e higiene postural, ergonomía, PAUSAS ACTIVAS	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Día por una vida saludable: promoción de estilos de vida saludable	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Actividades de promoción y prevención en riesgo cardiovascular	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Actividades de promoción y prevención en riesgo psicosocial: manejo de la tensión laboral y estrés, aplicación batería de riesgo psicosocial	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Actividades de promoción y prevención en riesgo visual	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Actividades de promoción y prevención en seguridad vial	Anual - plan de trabajo SG_SST
		Jornadas de inducción y reintroducción SG-SST - N. Nacional	Anual - plan de trabajo SG_SST
Funcionamiento COPASST	Mensual		
Funcionamiento COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Cada 3 meses - o cuando se requiera		
ESTIMULOS ESPECIALES	Motivar a través del reconocimiento de momentos especiales a los servidores públicos de la entidad	Día libre remunerado por cumpleaños	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 art.31 Resolución Reglamentaria 0006 de 2022) Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, entre otros.	Según corresponda

*NOTA: La ejecución de las actividades presenciales referidas en este plan estarán sujetas a la viabilidad de recursos y aquellas que puedan llevarse a cabo de manera virtual se realizarán a través de esta metodología.

NOTA: La Dirección de talento humano se reserva el derecho de modificación de las fechas programadas para las actividades, sin embargo, cualquier ajuste a las mismas será informada a través de los medios de comunicación interna, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Los beneficiarios del Plan de Bienestar Social serán todos los funcionarios de la Auditoría General de la República en su Nivel Central y Gerencias Seccionales y su círculo familiar, entendiendo éste como el conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor de conformidad con el parágrafo segundo del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Si bien a los funcionarios de la AUDITORIA les asiste el derecho de ser beneficiarios del presente plan de bienestar Social, de igual forma, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 29 y 33 de la 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» deberán asumir las siguientes responsabilidades frente a su participación en las actividades, así:

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

1. Participar activamente en los programas que desarrolla el Plan de Bienestar Social. Para tal efecto, el funcionario que desee participar en los programas del Plan de Bienestar Social deberá diligenciar de conformidad con el procedimiento, el formato de inscripción y autorización de descuento, con el cual confirma su participación en el evento.
2. Cumplir con la asistencia y los horarios establecidos para las actividades en que se inscriba, y asumir con seriedad y responsabilidad los compromisos que adquiera.
3. Acatar los reglamentos que se acuerden para tal evento.
4. El funcionario que incumpla sin justa causa su asistencia a los eventos del Plan de Bienestar Social en los que se haya inscrito, no podrá participar en otras actividades del mismo plan por un término de seis (6) meses.
5. Si por alguna circunstancia de fuerza mayor demostrada, el funcionario no participó en la actividad a la que se hubiere inscrito, deberá informar a la Dirección de Talento Humano dentro de los tres (3) días siguientes al evento y enviar al Comité de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos la evidencia que soporte la razón de su inasistencia, para que determine si procede o no que el funcionario asuma el costo de la actividad en el cual ha incurrido la entidad. La inasistencia no justificada cuando el costo no sea asumido por el funcionario podrá dar lugar a traslado por parte del comité al Grupo de Control Interno Disciplinario.

Cobertura de los programas que integran el plan de bienestar social

La Auditoría General de la República podrá llegar a apoyar económicamente las diferentes actividades hasta en un 100% del valor de las mismas, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal vigente.

DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realizará la evaluación permanente a la ejecución del plan y el seguimiento de los indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán a la Dirección de Talento Humano obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de Medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar / Número de personas invitadas al evento de bienestar
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado / presupuesto asignado) *100
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del plan	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos en la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo / Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar

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.

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

 auditoriageneral  auditoriagen  auditoriagen  auditoriageneralcol

participacion@auditoria.gov.co

www.auditoria.gov.co

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.

6. 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 se conformen y logren niveles sobresalientes.

POBLACIÓN	INCENTIVO	SELECCIÓN
Empleados inscritos en carrera administrativa.	No pecuniario	Evaluación Del Desempeño Laboral
Equipos de trabajo	Pecuniario	Mejor Equipo De Trabajo

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y asistencial de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Este plan se adopta anualmente y hará parte integral del presente Plan de Desarrollo Integral (P.D.I.), el cual se desarrollará incluyendo incentivos pecuniarios y no pecuniarios, otorgados a los mejores funcionarios de la Entidad, y al mejor Equipo de Trabajo, escogidos de acuerdo con el procedimiento que se detalla en la Resolución Reglamentaria vigente «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».

CLASES DE INCENTIVOS

Incentivos pecuniarios. - Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán así:

- Al mejor Equipo de Trabajo en la Auditoría General de la República.

Incentivo No pecuniario: Están constituidos por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer a los empleados inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o equipos de trabajo, por su desempeño productivo en nivel sobresaliente.

Los incentivos no pecuniarios podrán ser:

- **Traslados:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.
- **Encargos:** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.
- **Comisiones:** Las comisiones pueden ser:

- ✓ De servicio, para ejercer las funciones propias del empleo, en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.
- ✓ Para adelantar estudios.
- ✓ Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción: Cuando el nombramiento recaiga en un funcionario con inscrito en carrera administrativa, y
- ✓ Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o de instituciones privadas.

Las Comisiones se otorgarán conforme al procedimiento establecido por la AGR y lo señalado en la Resolución Reglamentaria vigente "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".

- **Auxilios educativos, créditos y/o becas para educación formal:** Son los incentivos no pecuniarios que tienen como fundamento otorgar apoyo económico para adelantar estudios de pregrado tales como especialización, maestría, doctorado y en general estudios de formación avanzada, ofrecidos por centros legalmente reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional dentro y fuera del país, y que conducen a la obtención de un título.

Los requisitos y condiciones para acceder a los incentivos educativos dentro de los programas de educación formal se otorgarán conforme al procedimiento establecido por la AGR y lo señalado en la Resolución Reglamentaria vigente "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".

- **Participación en proyectos especiales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intra Institucional, enmarcados en el Plan Estratégico vigente y que generen valor agregado.
- **Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional:** Pueden ser de carácter institucional o de interés Personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados de carrera administrativa y los equipos de trabajo que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional interna y externa, como boletines, publicaciones, páginas Web, Internet, reseñas verbales o escritas, o en medios externos de divulgación como prensa, radio o televisión, dentro de los programas emitidos o en los que participe la Auditoría General de la República.
- **Financiación de investigaciones:** Está orientada a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización estará a cargo del empleado de carrera seleccionado en cualquiera de los niveles, que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y hora-río de trabajo fijado en la AGR.

- **Programas de turismo social:** Pueden ser tomados en el país o en el exterior; en todo ca-so el reconocimiento es hasta por el monto previsto por el Plan por el Comité de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social para la vigencia respectiva

MONTO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

La Dirección de Talento Humano informará al Comité de Capacitación, Bienestar, Estímulos e Incentivos el monto asignado en el plan anual de adquisiciones – PAA- para la presente vigencia con el fin de realizar la respectiva distribución entre los funcionarios de carrera administrativa vigencia 2023 – 2024 que hayan obtenido nivel sobresaliente, y que cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución Reglamentaria vigente “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”

III. PRESUPUESTO PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL 2024

TIPO DE SERVICIO	VALOR APROPIADO
SERVICIOS DE ESTIMULOS- BIENESTAR SOCIAL	\$652.000.000
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	\$ 11.000.000
CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES (MÉDICO)	\$ 52.000.000
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	\$ 60.000.000
SERVICIOS DE ESTIMULOS - INCENTIVOS	\$ 95.500.000
TOTAL	\$ 878.500.000