



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL

GLORIA ELSY DIAZA CASTRO
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES

2023
VERSIÓN 2.0





TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. OBJETIVOS	4
3.1 Objetivo General	4
3.2 Objetivos Específicos	4
4. ALCANCE	5
5. METODOLOGÍA	5
6. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE A LA GESTIÓN - FURAG-	5
7. ENCUESTA CLIMA LABORAL 2021	7
8. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
- Caracterización de los empleos	8
- Caracterización de los servidores públicos	9
o Composición de la planta de personal por género	9
o Nivel educativo de los servidores públicos	10
o Tipo de nombramiento de los servidores públicos	10
o Servidores públicos por nivel jerárquico	11
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	11
- INGRESO	12
a. Plan anual de vacantes	12
b. Plan de previsión del Talento Humano	12
- PERMANENCIA	13
c. Plan de bienestar social e incentivos	13
d. Plan institucional de capacitación	13
e. Plan anual de seguridad y salud en el trabajo	14
- RETIRO	14
f. Desvinculación asistida	15
10. OTRAS ESTRATEGIAS	15
- Proceso de selección – Concurso de méritos	15
- Actualización de la planta de personal en virtud con lo señalado en el Decreto 1800 de 2019	15
- Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II -	16
- Vinculación de personas con discapacidad	16
- Vinculación de jóvenes	16
- Programa estado joven	16
- Administración de nómina	17
- Evaluación del desempeño laboral – EDL-	17
- Programa de teletrabajo	17
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales	17
11. EVALUACIÓN DEL PLAN	18
a. Plan de acción	18
b. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	18
c. Formulario Único de Reporte de Reporte de Avance a la Gestión FURG	18
12. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	18
13. ANEXOS	20





1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, formula el Plan Estratégico del Talento Humano teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4) y en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo; pues al fin y al cabo son los servidores públicos, su conocimiento y la actitud hacia el servicio, el principal activo de la entidad.

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

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

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





2. MARCO LEGAL

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

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Ley 1960 del 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- GETH, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- MIPG 2021 versión 4, Manual Operativo – Dimensión N°1

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

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

3.2 Objetivos específicos





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

4. ALCANCE

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

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

5. METODOLOGÍA

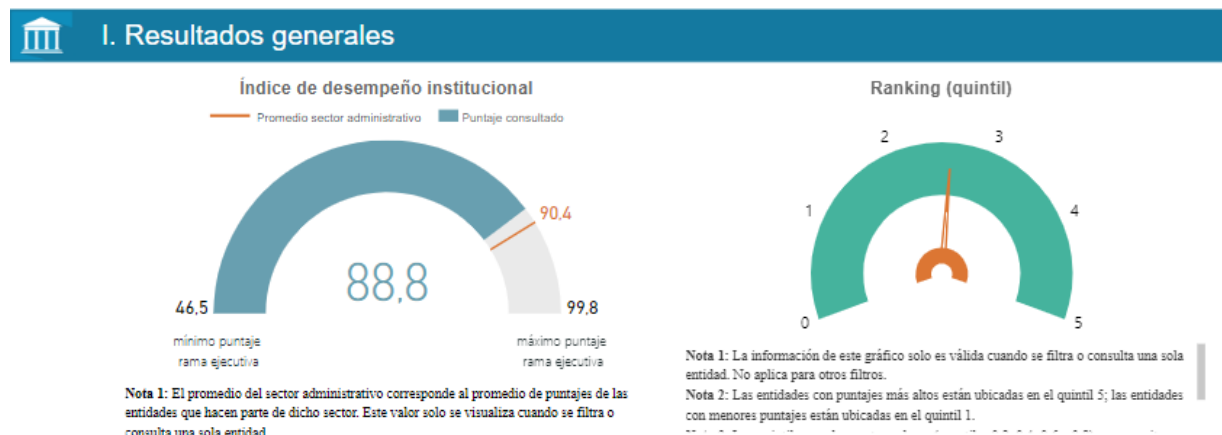
La elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4) y en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo.

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





La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, en la medición de desempeño institucional – MIPG-, a través del FURAG, obtuvo para la vigencia 2021 un puntaje de 88,8.



Respecto a la calificación por cada una de las dimensiones de MIPG, la dimensión de Talento Humano recibió un puntaje de 87,9%, de las que deriva la política de gestión estratégica de talento humano con un puntaje de 85.2 e integridad con un puntaje 88.3 respectivamente.





Gestión Estratégica del Talento Humano



Integridad



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

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	79.3	91.7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	80.9	96.0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	82.2	86.6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	74.7	84.1

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

INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	76.3	82.4
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	81.9	84.2
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	85.8	93.4

7. ENCUESTA CLIMA LABORAL 2021

La medición del Clima Laboral se realiza con el objetivo de identificar la percepción de los Servidores Públicos en aspectos que intervienen en el desarrollo de un buen entorno laboral. Los resultados de la medición realizada en el año 2021, permite identificar que la CGN cuenta con un nivel de clima ideal, teniendo en cuenta que su puntuación ponderada fue de 89%, los resultados de la medición del clima laboral son los siguientes:



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

8. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la U.A.E Contaduría General de la Nación se estableció mediante Decreto 1915 de 1996 y se modificó por medio del Decreto 144 de 2004 del 21 de enero de 2004, estableciendo 94 empleos. De los cuales, 77 empleos corresponden a carrera administrativa, es decir, el 80,85% y 17 empleos de libre nombramiento y remoción, correspondiente al 19,15%

TOTAL, EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	94	%
Carrera Administrativa	76	80,85%
Libre Nombramiento y Remoción	18	19,15%

- Caracterización de los empleos:

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

TIPO DE EMPLEO	NO. DE EMPLEOS
Empleos de carrera administrativa	43
Empleos de libre nombramiento y remoción	17
Empleos provisionales	23
Total	84

Tipo de cargo y nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
-----------------------	---------	----------	-----------	-------------	---------	-------





Carrera Administrativa	26	-	17	23	10	76
Directivo	-	-	-	-	-	-
Asesor	7	-	5	2	3	17
Profesional	10	-	7	7	5	29
Técnico	2	-	2	3	2	9
Asistencial	7	-	3	11	-	21
LNR	-	2	16	-	-	18
Directivo	-	1	4	-	-	5
Asesor	-	1	7	-	-	8
Profesional	-	-	2	-	-	2
Técnico	-	-	-	-	-	-
Asistencial	-	-	3	-	-	3
Total, planta	26	2	33	23	10	94

De acuerdo con lo anterior y una vez analizadas las vacantes a 31 de diciembre de 2022, se evidencia que la planta de la Entidad se encuentra provista en un 89,36%.

Mediante la Resolución No. 078 del 19 de abril de 2022, se modificó la estructura de la Subcontaduría General y de Investigación, creando el Grupo Interno de Trabajo de Doctrina Contable Pública y el Grupo Interno de Trabajo de Capacitación en Contabilidad Pública.

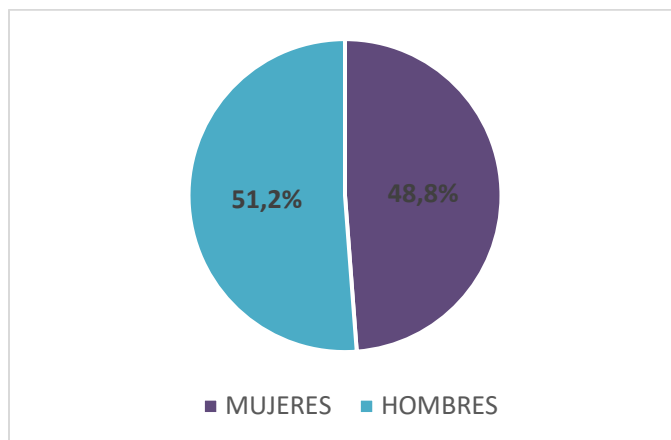
A pesar de la modificación de la estructura y la planta de personal, sigue siendo insuficiente los cargos establecidos para el desarrollo de las funciones que se le asignaron a la entidad, por lo cual se está adelantando actualmente un estudio de fortalecimiento institucional.

- Caracterización de los servidores públicos

La Contaduría General de la Nación, cuenta con servidores públicos comprometidos a aportar día a día en el cumplimiento de los objetivos institucionales, los cuales, con corte a 31 de diciembre de 2022 se presenta el siguiente panorama:

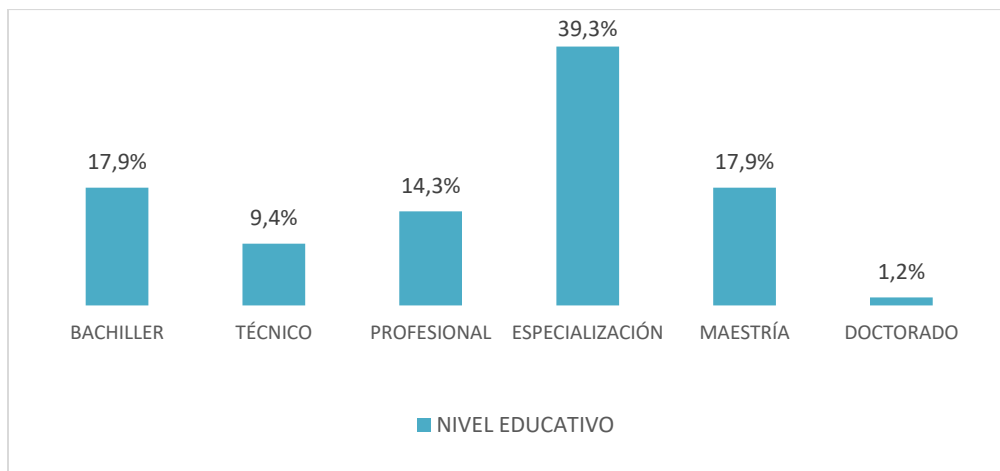
Composición de la planta de personal por género:

La planta de personal de personal que se encuentra provista está representada por 51,2% por hombres, el 48,8% restante por mujeres; apreciándose de esta manera una clara equidad en cuanto a la participación por género.



Nivel educativo de los servidores públicos:

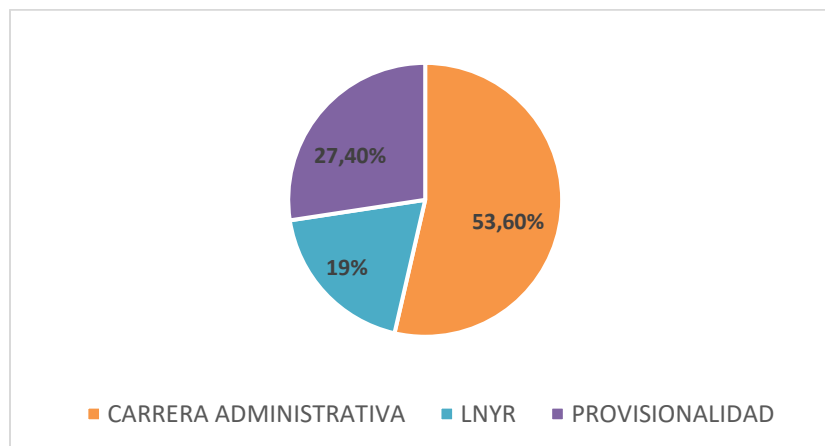
El mayor porcentaje de acuerdo con el nivel educativo de los servidores públicos de la entidad se ve reflejado en la formación académica de posgrado en especialización, con el 39,3%.



Tipo de nombramiento de los servidores públicos:

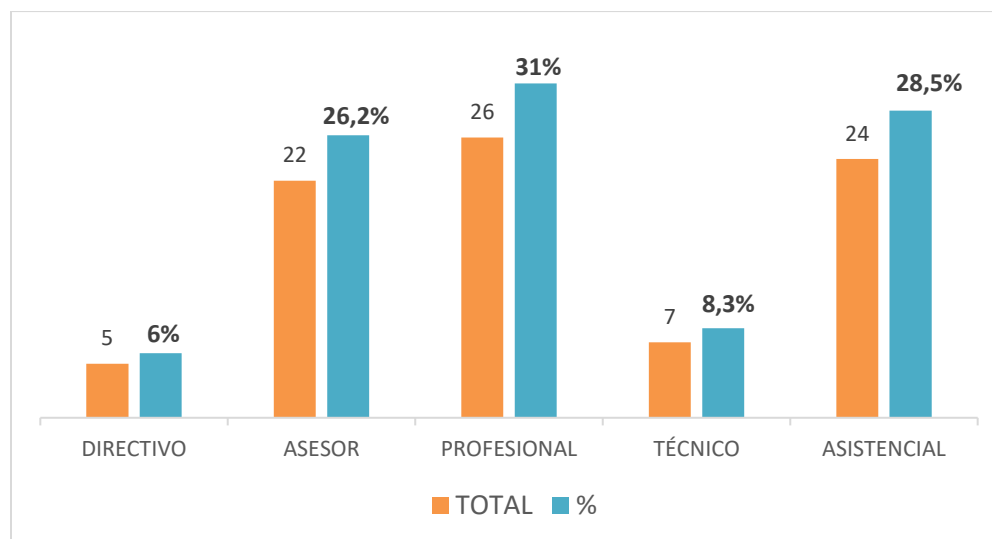
La planta de personal provista está conformada en un 53,6% por servidores de carrera administrativa, un 27,4% en nombramiento provisional y finalmente el 19% restante por servidores en libre nombramiento y remoción o nombramiento ordinario.





Servidores públicos por nivel jerárquico:

De los empleos que se encuentran provistos en la planta de personal de la U.A.E. CGN, el nivel jerárquico con mayor representación es el nivel profesional con el 31%.



9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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

- Plan Anual de vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos





- c. Plan de bienestar e incentivos.
- d. Plan Institucional de Capacitación.
- e. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

- INGRESO

a. Plan Anual de Vacantes

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

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

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

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, periodo de prueba, etc.).

b. Plan de Previsión del Talento Humano

El Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, pretende fortalecer el talento humano en los diferentes grupos internos de trabajo, estableciendo una herramienta que permite aplicar los procedimientos definidos para la provisión de los empleos vacantes, así como también, permite establecer la estimación de los costos de personal de la Entidad.





Dicho plan, tiene en cuenta la forma de proveer las vacantes, ya sea a través del ingreso o la promoción interna de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento provisional, o a través de encargo o comisión, o nombramiento ordinario en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán en la medida que se vayan generando las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.; buscando establecer de esta manera dar cumplimiento de los objetivos y funciones de la Entidad.

- PERMANENCIA

c. Plan de bienestar social e incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad para la vigencia 2023, se elabora a partir de resultados de clima organizacional 2021 y la “Encuesta Necesidades de Talento Humano 2022” en donde mediante un cuestionario se consultó sobre los gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad. Este plan se encamina a responder a las necesidades y expectativas de los servidores a fin de favorecer el desarrollo personal y comunitario del servidor y mejorar su calidad de vida y el de su familia, mediante el diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud. Estas actividades buscan mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

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

- Equilibrio psicosocial: Comprende factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar y calidad de vida laboral.
- Salud mental: Higiene mental y prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.
- Convivencia social
- Fomento a la inclusión, diversidad y representatividad
- Creación de ecosistemas digitales
- Incentivos y estímulos.

d. Plan Institucional de Capacitación:

Con el fin de estructurar el plan de capacitación 2023 para los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, se solicitó a todos los servidores el diligenciamiento de los formatos establecidos para tal fin (DNAI- GTH01-FOR01, DNAG- GTH01-FOR02). Con este insumo se identifican las necesidades puntuales de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.





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



Así mismo, se ejecutarán actividades de formación para aquellos servidores públicos de planta que deseen tomar un curso o proceso de formación (Posgrado, Especialización, Diplomado, Seminario, Taller, Curso de corta duración). Para ello el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales solicitará y analizará los requisitos para definir si el servidor cumple o no para adelantar la formación.

Adicionalmente y de conformidad con la norma, se realizarán procesos de inducción y reinducción para los servidores públicos de la entidad.

e. Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo

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

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

- RETIRO





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

Desvinculación asistida

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

10. OTRAS ESTRATEGIAS

Proceso de selección – Concurso de méritos

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

Para el año 2023 la entidad estará atenta de acuerdo con los lineamientos que imparta la CNSC, con el fin de seguir adelante con el concurso para proveer los cargos.

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

La Entidad viene adelantando un estudio de fortalecimiento organizacional, como consecuencia a que el último estudio se realizó en el año 2004. Este estudio se viene trabajando conjuntamente entre el GIT de Planeación, Secretaría General y GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales; con el fin de identificar mejoras y/o ajustes a los cambios estructurales, ajustes en los manuales específicos de funciones y competencias laborales y/o la actualización de la





planta de personal necesaria para el cumplimiento de la misión de la entidad, sus funciones básicas y objetivos, así como los retos en los cambios normativos.

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

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

Vinculación de personas con discapacidad

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

Vinculación de jóvenes

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

Programa “Estado Joven”

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

Para la vigencia 2023, la entidad se presentó a la convocatoria como escenario de práctica; en el cual se realizó un proceso de publicación de la plaza, de preselección y selección del practicante y producto de ello, fue seleccionado un estudiante del programa “Tecnología en Comunicación Social y Periodismo”, de la Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano – UNIPAHU.

Administración de Nómina





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

Evaluación de Desempeño Laboral – EDL

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

Para la vigencia 2023 se continúa brindando capacitación y apoyo en el diligenciamiento del formato concertación de compromisos, así como en los de evaluación.

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

Programa de Teletrabajo

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

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

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

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

11. EVALUACIÓN DEL PLAN



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

a. Plan de Acción

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

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

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

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

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

12. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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

ACTIVIDAD	PRODUCTO ESPERADO	RESPONSABLE
Desarrollar el Plan de Institucional de	Ejecución y seguimiento a las actividades	Coordinador GIT de Talento Humano y



Capacitación PIC	programadas del PIC 2023	Prestaciones Sociales
Desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores de la Entidad.	Ejecución de las actividades y seguimiento según Plan de Bienestar 2023	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Desarrollar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ejecución de las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2023	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Llevar a cabo la liquidación y trámites de personal, gestionar requerimientos de ley y de los servidores públicos, administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la Entidad.	Trámites realizados, según solicitudes	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Administrar la selección, vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como la inducción y reinducción.	Cumplimiento de los requisitos legales, en los procesos de vinculación	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Cumplimiento Plan de Previsión de Recursos Humanos	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano y asegurar su cumplimiento.	Cumplimiento Plan Estratégico de Talento Humano	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Desarrollar el Plan Anual de Vacantes	Plan anual de vacantes 2023	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
Fortalecer la Gestión del Código de Integridad como medida de anticorrupción	Seguimiento a la gestión de Código de Integridad y Conflicto de Intereses	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales





13. ANEXOS

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

