

UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2021

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS – CER
366518



OS-CER
660642

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO.....	5
POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
METODOLOGÍA.....	11
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	12
MISIÓN	12
VISIÓN	12
VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CGN.....	13
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	14
FUNCIONES DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO	15
MISIÓN, VISIÓN y OBJETIVOS GIT DE TALENTO HUMANO	17
Visión de la Gestión del Talento Humano	17
Misión de la Gestión del Talento Humano	17
Objetivos	17
PRINCIPALES COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES.....	19
MANUAL DE FUNCIONES.....	20
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	20
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	21
CLIMA ORGANIZACIONAL	21
GESTIÓN DE CONFLICTOS.....	21
INDUCCIÓN	21
REINDUCCIÓN	22
PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....	22
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	22
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	23
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	24
ANEXOS	24
BIBLIOGRAFÍA	25

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
 Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
 Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se elabora y desarrolla con los lineamientos establecidos en MIPG 2019 y en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano. Este plan orienta el rumbo que se debe seguir para alcanzar el resultado esperado en concordancia con el direccionamiento estratégico, visión, misión, objetivos y estrategias de la UAE Contaduría General de la Nación.

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.

La gestión del talento humano implica la ejecución de actividades enfocadas a hacer operable el Sistema de Gerencia Pública establecido en la ley y configurado por esquemas de selección por meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación. (Ley 909 de 2004).

El Plan Estratégico de Talento Humano se proyecta para la vigencia 2021, en él se incluyen el Plan Institucional de Capacitación; el Plan de Bienestar e Incentivos; los temas relacionados con Clima Organizacional; el Plan de Vacantes; y las rutas de felicidad, crecimiento y servicio, entre otros. 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.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



OBJETIVO GENERAL

Planificar la Gestión del Talento Humano alineando al direccionamiento Estratégico de la Entidad de forma que se asegure un ambiente de trabajo óptimo y el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estructurar las necesidades de bienestar e incentivos de los funcionarios de la Entidad.
- Establecer directrices para la gestión de peligros y riesgos a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer directrices para fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la Entidad.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la CGN.
- Administrar 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.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano será aplicable para todos los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación en cada uno de sus once procesos, con el fin de mantener y cumplir con los objetivos específicos del GIT de Talento Humano y la normativa aplicable.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642



MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 3743 de 1950	Presidente de la república de Colombia	Por el cual se modifica el Decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 09 de 1979	Gobierno Nacional - Ministro de Salud	Ley de Medidas Sanitarias, principios en materia de medicina preventiva y del trabajo, seguridad y prevención de accidentes, prevención y preparación a emergencias, control de plagas y manejo adecuado de residuos.
Resolución 2400 de 1979	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 8321 de 1983	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.
Decreto 614/1984	Gobierno Nacional - Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Salud Pública y Ministro de Educación Nacional	Creación del COPASST, Inducción y Capacitación, primeras bases de para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución 2013 de 1986	Gobierno Nacional - Ministro de Trabajo y Seguridad, Ministro de Salud Social, Secretario General (E) Secretario General, Ministerio de Trabajo y Seguridad y Ministerio de Salud Social.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Decreto 2177 de 1989	Presidente de la República	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.
Resolución 1016 de 1989	Ministerio de Salud y de la Protección Social y del Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Ley 50 de 1990	Congreso de la República	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1075 de 1992	Ministerio del Trabajo	Por la cual se reglamenta que los empleadores públicos y privados incluirán, dentro de las Actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas (sic) específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
Ley 100 de 1993	Congreso de la República	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 55 de 1993	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



Decreto 1295 de 1994	Gobierno Nacional - Ministro De Hacienda y Crédito Público, Ministro De Trabajo y Seguridad Social, Viceministro De Salud Encargado de las funciones del Despacho del Ministerio	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1772 de 1994	Presidente de la República	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1771 de 1994	Presidente de la República	Por el cual se decreta el reembolso de la atención inicial de urgencias y por prestaciones asistenciales.
Resolución 3715 de 1994	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta que los empleadores públicos y privados incluirán, dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabajo.
Ley 181 de 1995	Congreso de la República	Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.
Decreto 1530 de 1996	Presidente de la república	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.
Ley 361 de 1997	Gobierno Nacional - Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministra de Salud y Ministro de Transporte	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
Ley 378 de 1997	Gobierno Nacional - Ministra de Relaciones Exteriores, y Ministro de Trabajo y Seguridad Social.	Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Ley 776 de 2002	Gobierno Nacional - Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Ministro de Salud	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 734 de 2002	Congreso de la República	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 769 de 2002	Congreso de la República	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 de 2004	Congreso de la República	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Resolución 156 de 2005	Ministro de la Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



Ley 1010 de 2006	Congreso de la República	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 1109 de 2006	Gobierno Nacional - Ministra de Relaciones Exteriores y ministro de la Protección Social	Por medio de la cual se aprueba el Convenio Marco de la OMS para el control del tabaco, hecho en Ginebra, el 21 de mayo de 2003.
Resolución 734 de 2006	Ministro de la Protección Social	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.
Resolución 1401 de 2007	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2847 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución 1956 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.
Resolución 2646 de 2008	Ministerio de Salud y de la Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1280 de 2009	Congreso de la República	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto.
Ley 1355 de 2009	Congreso de la República	Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta, como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.
Resolución 1918 de 2009	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1383 de 2010	El Congreso de la República	Por la cual se reforma la Ley 769 de 2002 - Código Nacional de Tránsito, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1393 de 2010	Congreso de la República	Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud; se re direccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1503 de 2011	Congreso de la República	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642



Ley 1523 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres, se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley 1539 de 2012	Congreso de la República	Por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1566 de 2012	El Congreso de la República	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas".
Resolución 1356 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Resolución 1409 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Resolución 652 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1575 de 2012	El Congreso de la República	Por medio de la cual se establece la "Ley General de Bomberos de Colombia"
Ley 1616 de 2013	El Congreso de la República	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1903 de 2013	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11, de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3597 de 2013	Ministerio del Trabajo	Por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.
Resolución 90708	Ministerio de Minas y Energía	Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE.
Resolución 90980 de 2013	Ministerio de Minas y Energía	Por la cual se modifica y adiciona el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público (Retilap).
Ley 1635 de 2013	Congreso de la República	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
Decreto 0738 de 2013	Presidente de la República	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

"Cuentas Claras, Estado Transparente"





Decreto 1477 de 2014	Presidente de la República	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1507 de 2014	Ministerio del Trabajo	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
Resolución 06045 de 2014	Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021.
Resolución 256 DE 2014	Dirección Nacional de Bomberos	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.
Resolución 3368 de 2014	Ministerio del Trabajo	Por medio de la cual se modifica la Resolución 1409 de 2012 sobre la verificación del Programa de trabajo seguro en alturas.
Resolución 44 DE 2014	Dirección Nacional de Bomberos	Por la cual se reglamenta la Capacitación y Entrenamiento para Brigadas Contraincendios Industriales, Comerciales y Similares en Colombia.
Resolución 1565 de 2014	Ministerio de transporte	Por la cual se expide la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
Decreto 018 de 2015	Presidente de la República	Por el cual se modifica el artículo 8° del Decreto número 738 de 2013, modificado por el artículo 1° del Decreto número 931 de 2014.
Decreto 055 de Enero de 2015	Ministerio del Trabajo	Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo	Por el cual se derogan y compilan, entre otros, el Decreto 1443 de 2014, Decreto 614 de 1984, Decreto 1530 de 1996, Decreto 1771 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Decreto 1833 de 1994, Decreto 1859 de 1995, Decreto 2313 de 2006, Decreto, 2923 de 2011, Decreto 723 de 2013, Decreto 1637 de 2013, Decreto 1442 de 2014, Decreto 055 de 2015 y Decreto 472 de 2015.
Decreto 2362 de 2015	Ministerio del Trabajo	Por el cual se adiciona, al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.
Decreto 472 del 17 de marzo de 2015	Ministerio del Trabajo	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Ley 962 de 2005	Congreso de la República	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
Resolución 2851 de 2015	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005.
Decreto 1083 de 2015	Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1079 de 2015 y sus modificaciones	Ministerio de Transporte	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte.
Decreto 1563 de 2016	Ministerio del Trabajo	Por el cual se adiciona, al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



Decreto 1669 de 2016	Ministerio del Trabajo	Por el cual se adicionan unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público.
Decreto 17 de 2016	Ministerio del Trabajo	Por el cual se adiciona, al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, el capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo (Conflictos Laborales).
Decreto 171 de 2016	Presidente de la República	Por el cual se modifican aspectos relacionados con la transición de la adopción del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1990 de 2016	Ministerio de Salud y la Protección Social	Por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. y 3.2.2.3, del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; y se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.
Decreto 36 de 2016	Ministerio del Trabajo	Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos del 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 al capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo.
Decreto 582 de 2016	Ministerio del Trabajo	Modifica los artículos que contienen las Subcuentas del FOSFEC y adiciona los Bonos de Alimentación como una prestación económica del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante.
Decreto 624 de 2016	Ministerio del Trabajo	Por el cual se crea y reglamenta la Mesa Permanente de Concertación con las Centrales Sindicales CUT, CGT, CTC y la FECODE para la Reparación Colectiva al Movimiento Sindical.
Resolución 4927 de 2016	Ministerio del Trabajo.	Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 052 de 2017	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 0144 de 2017	Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el Artículo 2.2.4.2.5.2, numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1273 de 2018	Ministerio de salud y Protección social	Relacionado con el pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15, del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 683 de 2018	Ministerio del Trabajo.	Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto número 583 de 2016.
Decreto 1496 de 2018	Ministerio del Trabajo	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.
Resolución 0312 de 2019	Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Decreto 1562 de 2019	Ministerio del Trabajo	Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos del 2.2.1.3.15. al 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías.

Tabla 1. Matriz de Requisitos legales.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642

Nota 1: El marco normativo será ajustado cada vez que se tenga algún requerimiento en la normativa aplicada.

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano desarrolla todos sus temas mediante los diferentes planes del Decreto 612 de 2018, entre ellos, el Plan Estratégico de Gestión Humana 2021 que es acorde a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de la Función Pública. Esta política requiere el apoyo y compromiso de la alta dirección para el buen desempeño de la organización y para esto resulta útil disponer de información, diagnosticar la Gestión del Talento Humano, elaborar el Plan de Acción, implementarlo y evaluarlo. (MIPG, 2019).

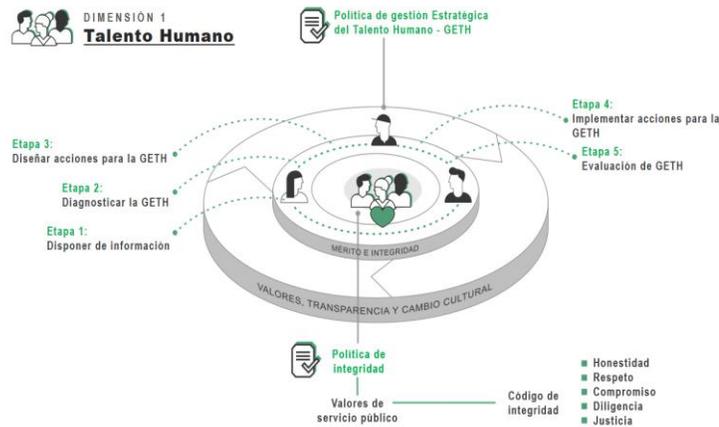


Imagen 1, fuente: Función Pública, 2017

METODOLOGÍA

Para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2021 de la UAE Contaduría General de la Nación, se partió de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico de la Entidad y los planes, programas y proyectos propuestos para esta vigencia. El Plan Estratégico de Talento Humano apunta al Marco del Direccionamiento Estratégico de la UAE Contaduría General de la Nación

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 el presente documento. Las mediciones, seguimientos, indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI, y las actividades y cronogramas están establecidos en cada Plan.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
 Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
 Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
 www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

El Direccionamiento Estratégico de la Contaduría General de la Nación (CGN) expresa las finalidades y propósitos de la Entidad, consignados en sus objetivos estratégicos definidos para un largo plazo que establece la estrategia de crecimiento, perdurabilidad, sostenibilidad y por, sobre todo, de servicio a sus usuarios. Es así que el direccionamiento estratégico es el resultado de un proceso sistemático en el que participan todos los procesos y que relaciona las oportunidades del entorno con las capacidades propias para deducir los caminos a seguir y los objetivos a alcanzar. (Direccionamiento Estratégico CGN).

MISIÓN

Somos la entidad rectora responsable de regular la contabilidad general de la nación, con autoridad doctrinaria en materia de interpretación normativa contable, que uniforma, centraliza y consolida la contabilidad pública, con el fin de elaborar el Balance General, orientar la toma de decisiones de la administración pública general y contribuir a la gestión de un Estado moderno y transparente. (Direccionamiento Estratégico CGN).

VISIÓN

Ser reconocidos como la entidad líder que habrá consolidado un nuevo Sistema Nacional Contable Público; que provea información contable oficial con calidad y oportunidad para los diferentes usuarios, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de contabilidad; y que contribuya a generar conocimiento sobre la realidad financiera, económica, social y ambiental del Estado colombiano. (Direccionamiento Estratégico CGN).

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA CGN

Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias.

La construcción de un sistema de formación e interiorización de los valores formulados en el Código de Integridad, para la CGN, incluye las actuaciones, deberes y obligaciones morales de los servidores públicos que somos personas con vocación y orgullo, y que trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos. La construcción del Código fue participativa, incluyendo primero a entidades públicas y organizadores civiles y luego a ciudadanos que se tomaron un tiempo para pensar en la integridad en la administración pública. De esta manera, se inició un proceso pedagógico fundamental que debe continuarse a lo largo de la implementación de este Código (Código de Integridad CGN).

Como resultado de dicho proceso participativo, se establecieron como valores del código de integridad de la CGN, los siguientes:

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Transparencia

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A fin de llevar a cabo acciones que propendan por la materialización del Código de Integridad de la CGN, se establecieron los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer la gestión hacia un Estado moderno y transparente, brindando información contable de calidad.
2. Posicionar la imagen de la CGN como una Entidad Técnica para lograr reconocimiento a nivel nacional e internacional.
3. Posicionar los productos y servicios de la CGN como medios de gestión de las entidades públicas y usuarios estratégicos nacionales e internacionales.
4. Promover la participación ciudadana en la planeación y prestación del servicio.
5. Gestionar con efectividad los recursos financieros de la Entidad.
6. Definir y aplicar mecanismos en pro de la mejora de la razonabilidad y utilidad de la información contable pública.
7. Integrar los Sistemas de Gestión.
8. Desarrollar actividades de normalización, investigación contable y estrategias de capacitación que fortalezcan la centralización, gestión y consolidación de la información financiera, económica, social y ambiental, de conformidad con el mandato constitucional y legal, contribuyendo a la generación de productos y servicios de calidad que logren la satisfacción de los requerimientos de las partes interesadas. (Objetivo 1 de Calidad).
9. Mejorar la gestión de la entidad mediante una correcta planeación estratégica, adecuada administración de los recursos físicos, logísticos y financieros en coherencia con los lineamientos del Estado y con la evaluación y seguimiento permanente que promueva la innovación y el aprendizaje organizacional. (Objetivo 2 de calidad).
10. Fomentar la preservación del ambiente y minimizar los impactos generados desde la Entidad, a través del desarrollo de un trabajo enfocado en la prevención de la contaminación, en el ahorro y uso eficiente de los recursos naturales, en el control de los aspectos ambientales inherentes a los procesos y actividades, y en la protección del medio ambiente. (Objetivo del SGA).
11. 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, procurando su bienestar físico, mental y social; así como proteger los demás recursos de la Entidad mediante acciones que propendan por la mejora continua y cumplimiento a la normativa vigente aplicable. (Objetivo del SST).
12. Preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la CGN. (Objetivo SGSI).
13. Promover la efectividad del Talento Humano y los programas orientados hacia su desarrollo y bienestar.
14. Disponer de la infraestructura tecnológica que asegure la sostenibilidad de los sistemas de información de la CGN.
15. Interiorizar el Direccionamiento Estratégico en los servidores públicos. (Direccionamiento Estratégico C.G.N).

De los citados objetivos estratégicos institucionales, los números 11 y 13 apuntan directamente a la Gestión del Talento Humano.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

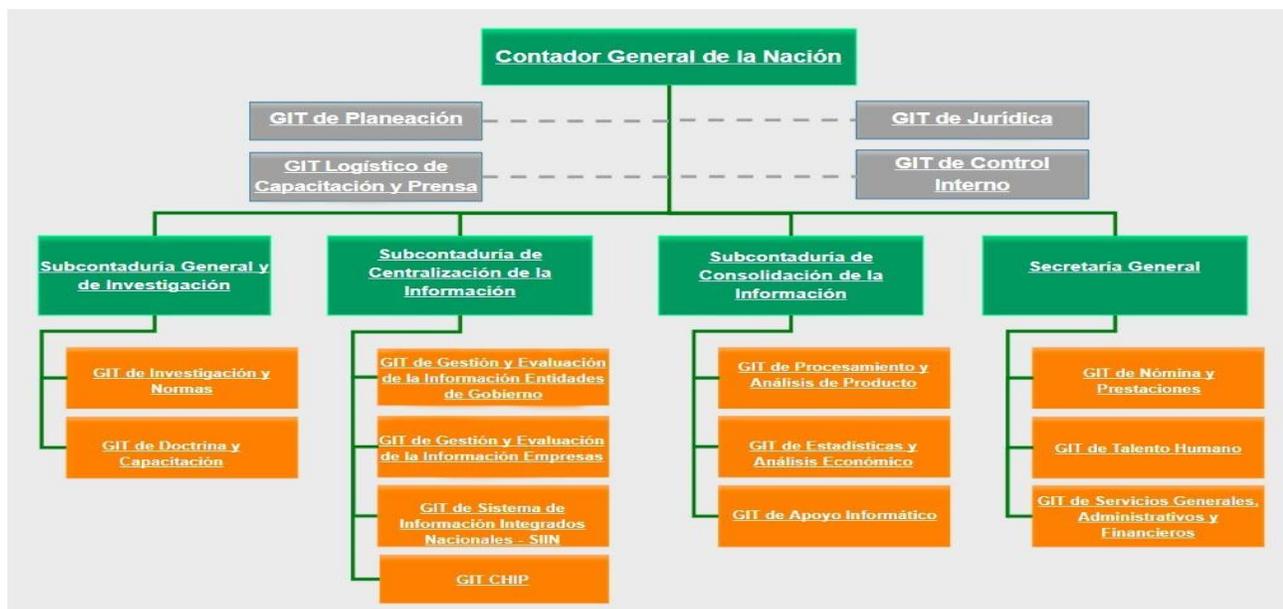


Imagen 2. Organigrama Contaduría General de la Nación

FUNCIONES DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

El Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano será el responsable del cumplimiento de las siguientes funciones:

- ✓ Velar y cumplir por los objetivos establecidos para el área de Talento Humano en concordancia con las políticas, planes y programas de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Dirigir, coordinar y vigilar el cumplimiento de las normas que, en materia de carrera administrativa, salarios y prestaciones, rigen para los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Preparar y desarrollar los programas de bienestar social para los funcionarios de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Apoyar en el estudio, evaluación y elaboración del Plan Anual de Capacitación al Grupo logístico de Capacitación de la Entidad, el cual se ejecutará en beneficio de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Llevar a cabo procesos eficientes de planeación y control de la planta de personal de la Entidad, garantizando que se tengan en cuenta las novedades de personal para que se realicen oportunamente las actividades de consecución de los recursos financieros requeridos.
- ✓ Proyectar, para la firma del Contador General de la Nación y del Secretario General, los actos administrativos relacionados con las diferentes situaciones administrativas del personal.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

- ✓ Coordinar, dirigir y tramitar la liquidación oportuna para el pago de salarios y demás prestaciones de los servidores de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Adelantar los procesos de selección y responder por las diferentes etapas del proceso de conformidad con las normas legales que regulan la materia.
- ✓ Coordinar las actividades relacionadas con el registro y actualización manual y sistematizada de la historia laboral de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Enviar la información para que se preparen los certificados de ingresos y retención a los servidores y ex servidores de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Coordinar, con la Unidad de Informática, el estudio, análisis, diseño y desarrollo de los procesos sistematizados para el grupo de Registro y Control.
- ✓ Recolectar información, elaborar y supervisar la ejecución del programa anual de vacaciones de los funcionarios de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Ejecutar los procesos de liquidación anual de cesantías de los funcionarios de la CGN, y revisarlas, notificarlas y reportarlas al Fondo Nacional del Ahorro.
- ✓ Preparar y adelantar los procesos de inducción de los nuevos servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Coordinar, ejecutar y vigilar, en conjunto con los asesores de las Cajas de Compensación, EPS, Pensiones y Riesgos profesionales, los servicios y actividades que estos desarrollen en beneficio de los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Coordinar y supervisar la elaboración de los informes que deban ser presentados por la Contaduría General de la Nación a los Organismos de control, a la Dirección General del Tesoro y demás que deban presentarse de acuerdo con las normas legales vigentes, así como los que requiera el Contador General de la Nación y el Secretario General para la toma de decisiones de la Entidad.
- ✓ Participar en la formulación, seguimiento y evaluación de los Planes Indicativos Cuatrienales y Planes de Acción Anuales, para alcanzar los objetivos de la entidad, acorde con su misión y con el Plan Nacional de Desarrollo. (Resolución 148 de 2004, Artículo 19).

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



MISIÓN, VISIÓN y OBJETIVOS GIT DE TALENTO HUMANO

Visión de la Gestión del Talento Humano

Convertirnos en un grupo calificado que satisfaga las necesidades del recurso humano, que Contribuya al desarrollo profesional y personal de los servidores de la CGN y que apoye a la alta dirección con el suministro de información oportuna y confiable que facilite la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Misión de la Gestión del Talento Humano

Administrar el recurso humano en forma efectiva y oportuna de acuerdo con las necesidades de la Entidad, atendiendo los requerimientos derivados del ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios, a través de los procesos de reconocimiento de salarios y prestaciones sociales; así como apoyar el desarrollo del talento humano con programas de seguridad y salud en el trabajo, y bienestar social e incentivos para el servidor y sus familias, con miras al logro de los objetivos institucionales.

Objetivos

- ✓ Proveer a la Entidad del personal idóneo que supla las necesidades para cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Coordinar, dirigir y tramitar la liquidación oportuna para el pago de salarios y demás prestaciones de los servidores de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Dirigir, coordinar y vigilar el cumplimiento de las normas que, en materia de carrera administrativa, salarios prestaciones y seguridad social, rigen para los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Coordinar, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, los procesos de selección e ingreso del personal de conformidad con las normas legales que regulan la materia.
- ✓ Preparar y desarrollar los programas de bienestar social para los funcionarios de la Contaduría General de la Nación.
- ✓ Tramitar oportunamente las novedades de personal que se produzcan en los procesos de ingreso, traslado y retiro.
- ✓ Reportar, en forma oportuna y confiable, los diferentes requerimientos de información de personal tanto a nivel interno como externo.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



FURAG 2019 Resultados Generales

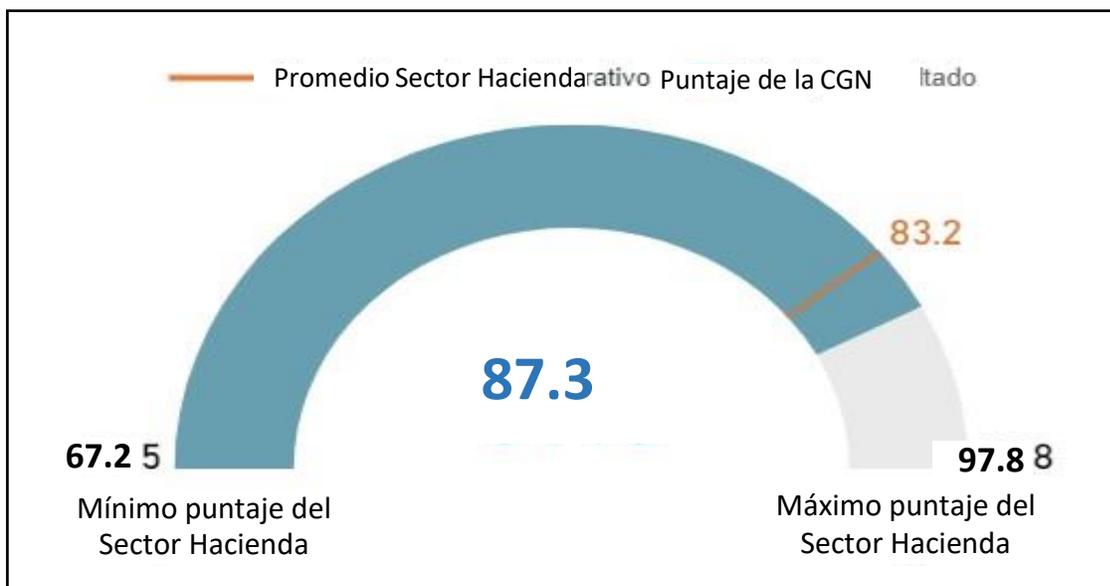


Imagen 3 puntaje obtenido por la CGN en el Sector Hacienda y Crédito Público

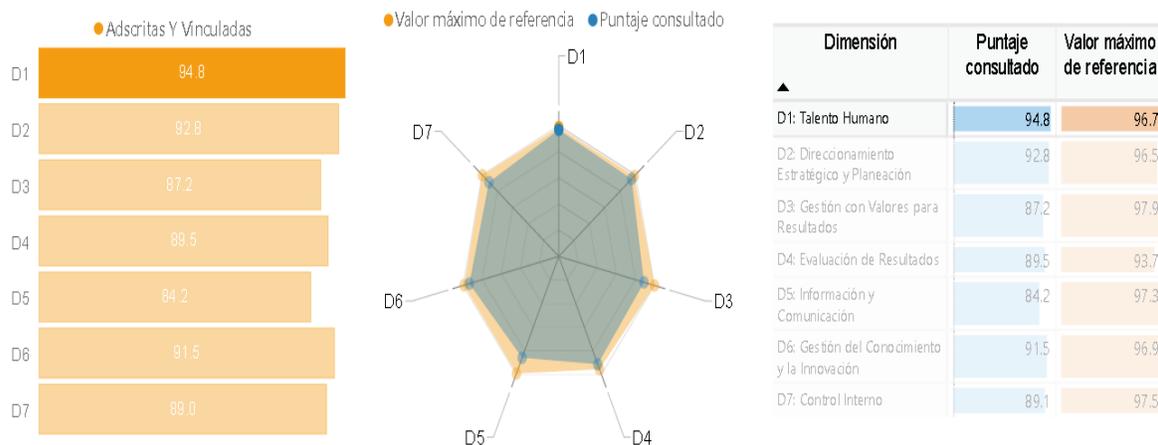


Imagen 4 índices de las dimensiones de Gestión y Desempeño

“Cuentas Claras, Estado Transparente”



Valor máximo de referencia: 96.9



Imagen 5 índices de las políticas de gestión y desempeño

PRINCIPALES COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la Entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Mediante la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar, al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano. (Ley 909 de 2004, Art 14 y 15).

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual, el GIT de Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa del nivel directivo de los todos los grupos de trabajo de la organización, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la Entidad como de cada GIT, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la Entidad.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



MANUAL DE FUNCIONES

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales, se describe el propósito principal de cada empleo de la planta de personal de la CGN y sus respectivas funciones esenciales. 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 las competencias comportamentales.

Este Manual debe revisarse periódicamente para ajustarlo a las necesidades de la Entidad y a la normativa vigente.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales, y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua. La CGN ha venido aplicando, a sus funcionarios públicos, el modelo de evaluación del desempeño aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, se han tenido en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Formación que los mismos servidores públicos han solicitado. Presentar los requerimientos para adelantar los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos de cada dependencia corresponde al líder de cada proceso.

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.

Esta evaluación de tipo individual permite, así mismo, medir el desempeño institucional. (Cartilla Evaluación del Desempeño Laboral)

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En la CGN, se cuenta con un Plan institucional de capacitación que se actualiza anualmente con la información obtenida a través de los formatos DNAI_GTH01-FOR010, DNAG_GTH01-FOR11 que son enviados a cada servidor público para su diligenciamiento, estos proporcionan la información que se consolida en el DNAO- GTH01-FOR12.

CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición de clima laboral en las entidades del Estado tiene como objetivo único realizar, en forma confiable y válida, un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional para, a partir del mismo, efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran. La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en la Ley 489 de 1998, artículo 17, numeral 9.

Se realiza una medición de clima laboral cada dos años para determinar las necesidades manifiestas de los servidores públicos de la CGN. Los resultados son publicados en la Intranet de la Entidad y son utilizados para la elaboración de capacitaciones y para el programa de bienestar social e incentivos de la Entidad.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

La gestión de conflictos dentro de la CGN se realiza mediante el Comité de Convivencia Laboral este, según la Resolución 258 del 28 de junio de 2013, tiene por objeto desarrollar los mecanismos de prevención de acoso laboral y los procedimientos internos de solución de las situaciones que al interior de la Entidad se puedan presentar entre los servidores públicos. El Comité procurará generar una conciencia colectiva de convivencia, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los servidores públicos, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de estos.

INDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



REINDUCCIÓN

Con el programa de reinducción, se orienta la integración del servidor público de la CGN a la cultura organizacional según las nuevas disposiciones en materia de Administración del Talento Humano y las nuevas directrices de la Dirección General y/o las Direcciones. Además, se dan a conocer los cambios en la estructura, funcionamiento y directrices de la Entidad, con miras a mantener la actualización de todo el personal y el mejoramiento continuo en la prestación del servicio.

PROGRAMA DE 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 laboral o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. Este documento se encuentra anexo en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Anualmente se diseña el Plan de Bienestar de la CGN a partir de la información sobre las necesidades identificadas mediante la medición del clima laboral, la encuesta anual y la reunión que se realiza para determinar las actividades que se van a llevar a cabo el año siguiente. Este programa se encamina a responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios 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 de los servidores públicos y, así, brindarles un ambiente laboral con el que se identifiquen como personas y colaboradores eficaces al servicio del país, donde puedan desarrollarse personal y profesionalmente en un adecuado clima laboral como lo establece el Función Pública en su Guía de Estímulos para Servidores Públicos (DAFP, 2018).

PLAN 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.

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La Planeación de Gestión 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 han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	Objetivo Específico	Responsable
1	Desarrollar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC	Coordinador GIT de Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores de la Entidad.	Coordinador GIT de Talento Humano
3	Desarrollar y ejecutar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador GIT de Talento Humano
4	Llevar a cabo la liquidación y trámites de personal, gestionar requerimientos de ley y de funcionarios, administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la Entidad.	Coordinador GIT de Talento Humano / Coordinador GIT Nómina y Prestaciones
5	Administrar la selección, vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como la inducción y reintegración.	Coordinador GIT de Talento Humano / Coordinador GIT Nómina y Prestaciones
6	Desarrollar y ejecutar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Coordinador GIT de Talento Humano
7	Desarrollar y ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales, y actividades para incentivar a los servidores públicos.	Coordinador GIT de Talento Humano
8	Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano y asegurar su cumplimiento.	Coordinador GIT de Talento Humano
9	Desarrollar y ejecutar el Plan Anual de Vacantes	Coordinador GIT de Talento Humano
10	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la CGN.	Coordinador GIT de Talento Humano

Tabla 3. Formulación De La Planeación Estratégica Del Talento Humano

“Cuentas Claras, Estado Transparente”



HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Para realizar el seguimiento en concordancia con los lineamientos de la alta dirección, en el GIT de Talento Humano, se utilizan las siguientes herramientas:

- ✓ Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI)
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión (FURAG)
- ✓ Modelo Estándar de Control Interno (MECI) integrado
- ✓ Auditorías de Gestión y de Calidad
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (SIGEP)
- ✓ Planes de Mejoramiento y Seguimientos Internos del GIT de Talento Humano

ANEXOS

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

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS - CER
366518



OS-CER
660642



BIBLIOGRAFÍA

- Contaduría General de la Nación. Resolución 148 de (2004, Artículos 1,7).
- Contaduría General de la Nación. Direccionamiento Estratégico. 2018. Recuperado en: <http://www.contaduria.gov.co>.
- Sistema Integrado de Gestión Institucional, SIGI, reporte indicador de gestión, Gestión Humana, consulta. 2018. Recuperado en: http://sigi.contaduria.gov.co/index.php?op=2&sop=2.7.1.2&id_proceso=6&opcion_regreso=2.7.1
- Detalle de Actividades de Planes de Acción, Informes de actividades Gestión Humana. 2018.
- 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”.
- Cartilla de Evaluación de Desempeño. Recuperado de: <https://view.publitas.com/cnsc/cartilla-evaluación-del-desempeño-laboral/page/16-17>

“Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-
7328-1



SA-CER
366516



OS – CER
366518



OS-CER
660642