



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**MARLENY MARÍA MONSALVE VÁSQUEZ**  
CONTADORA GENERAL DE LA NACIÓN

**LUZ MARY MURILLO FRANCO**  
SECRETARIA GENERAL

**WILSON ALBERTO RESTREPO VÉLEZ**  
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES

**DICIEMBRE 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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto: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
MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	5
OBJETIVO GENERAL .....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
DIAGNÓSTICO .....	6
CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	6
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	6
RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL .....	6
FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN -FURAG II .....	8
ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022 .....	10
Estrategia de Vinculación .....	10
Estrategia de Inducción .....	10
Estrategia de Reinducción .....	10
Estrategia Plan Institucional de Capacitación .....	10
Estrategia Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	12
Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional .....	12
Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	12
Estrategia Plan Anual de Vacantes .....	12
Estrategia Plan de previsión de Talento Humano .....	13
Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP .....	13
Estrategia Evaluación de Desempeño Laboral .....	13
Estrategia de Programa de Desvinculación Asistida .....	13
Estrategia del Código de Integridad .....	14
EVALUACIÓN DEL PLAN .....	13
PLAN DE ACCIÓN .....	13
FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO .....	15
ANEXOS .....	17
BIBLIOGRAFÍA .....	18

### “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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto: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 2022, 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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-  
7328-1



SA-CER  
366516



OS - CER  
366518



OS-CER  
660642



MARCO LEGAL.

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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	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.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
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	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el t trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular e l Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar

“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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano

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

### ALCANCE

El Plan Estratégico de 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 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 Prestaciones Sociales y la normativa aplicable.

### 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

- 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 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,

### “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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



traslado y retiro.

- Reportar, en forma oportuna y confiable, los diferentes requerimientos de información de personal tanto a nivel interno como externo.

## DIAGNÓSTICO

### Caracterización de los Servidores Públicos

La matriz de caracterización de los Servidores Públicos de la Contaduría General de la Nación, servirá como insumo para la administración del Talento Humano, por lo que se mantendrá actualizada la información relacionada con: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros.

#### Caracterización de los empleos

La Contaduría General de la Nación cuenta con 94 cargos de los cuales 51 son de Carrera Administrativa 14 son de Libre Nombramiento y Remoción, 18 son Provisionales y 11 son vacantes.

Los 94 empleos se encuentran distribuidos de acuerdo a su naturaleza así:

Nivel jerárquico	Cantidad de Empleos
Directivo	5
Asesor	25
Profesional	31
Técnico	9
Asistencial	24
<b>Total</b>	<b>94</b>

### “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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



Tipo de cargo y nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>77</b>
Directivo	-	1	-	-	-	1
Asesor	7	-	8	1	1	17
Profesional	7	-	11	6	5	29
Técnico	1	-	4	4	-	9
Asistencial	5	1	6	7	2	21
<b>LNR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
Directivo	-	-	3	-	1	4
Asesor	-	-	6	-	2	8
Profesional	-	-	2	-	-	2
Técnico	-	-	-	-	-	-
Asistencial	-	-	3	-	-	3
<b>Total, planta</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>94</b>

Fuente: GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales a 31 de diciembre de 2021.

## Resultado de la Medición del Clima Organizacional

La medición del Clima Organizacional 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%

## “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-  
7328-1SA-CER  
366516OS - CER  
366518OS-CER  
660642



FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN -FURAG II  
FURAG 2020 Resultados Generales

FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCE A LA GESTIÓN - FURAG (2020)

ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	89,3	99,1
D2: Direccionamiento y Planeación	88,8	98,6
D3: Gestión para Resultados	90,1	100,0
D4: Evaluación de Resultados	90,7	96,8
D5: Información y Comunicación	84,2	99,5
D6: Gestión del conocimiento	89,8	98,8
D7: Control Interno	91,1	99,1

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

COMPARATIVO DE EVALUACION ENTRE 2018 – 2019 - 2020

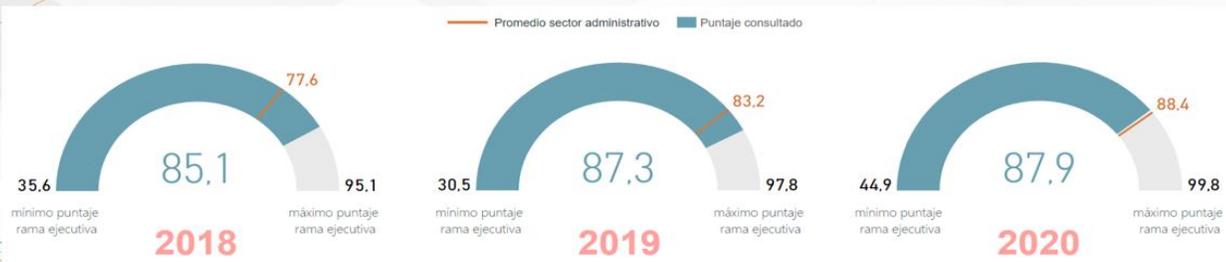


Imagen Evaluación Estratégica Talento Humano

“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 680642



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	82,7	93,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	81,7	98,1
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	83,1	87,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	79,8	84,8

Imágenes Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

“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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



## ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022

### Estrategia de Vinculación

La Contaduría General de la Nación, velará por la vinculación del Talento Humano idóneo, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato que cumpla con los requisitos de formación académica y experiencia, además de los conocimientos y competencias, la vocación de servicio requerido para articular su desempeño con los objetivos estratégicos de la entidad.

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.

### Estrategia de 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”.

### Estrategia de 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.

### Estrategia 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-FOR01, DNAG- GTH01-FOR02 que son enviados a cada servidor público para su diligenciamiento, estos proporcionan la información que se consolida en el DNAO GTH01-FOR03.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2022 de la CGN, estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

---

### “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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER-366516



OS - CER-366518



OS-CER-660642



Eje temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público:	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
Gestión del Conocimiento y la Innovación:	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital:	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

**“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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



### Estrategia 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).

### Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional

El grupo interno de trabajo de Talento Humano de la Contaduría General de la Nación, realizará la medición del Clima laboral en los tiempos establecidos en la Ley (cada dos años), y articulará en el Plan de Bienestar Social la ejecución y evaluación de las estrategias de intervención.

### Estrategia 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.

### Estrategia 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).

El Grupo Interno de Talento Humano formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en le página web 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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER-366516



OS - CER-366518



OS-CER-660642



### Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

El Grupo Interno de Talento Humano y Prestaciones Sociales formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Entidad.

### Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano propenderá 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 del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

### Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

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)

### Estrategia de 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.

### “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



## Estrategia del Código de Integridad

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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-  
7328-1



SA-CER  
366516



OS – CER  
366518



OS-CER  
660642



## EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de 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 Contaduría General de la Nación, en donde se integran las estrategias y lineamientos de la planeación de la dependencia 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 Integrado de Planeación y Gestión 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 mejoramientos 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 Agencia Nacional de Infraestructura 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, la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

## 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:

“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



	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Responsable</b>
1	Desarrollar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
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 y Prestaciones Sociales
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 y Prestaciones Sociales
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 y Prestaciones Sociales
5	Administrar la selección, vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como la inducción y reintroducción.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
6	Desarrollar y ejecutar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
7	Desarrollar y ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales, y actividades para incentivar a los servidores públicos.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
8	Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano y asegurar su cumplimiento.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
9	Desarrollar y ejecutar el Plan Anual de Vacantes	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales
10	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la CGN.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

Tabla 3. Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano

**“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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
 PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642



## 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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto: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](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](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-  
7328-1



SA-CER  
366516



OS – CER  
366518



OS-CER  
660642