

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

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026**

**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS**  
**CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA**  
**SECRETARIO GENERAL**

**ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ**  
**COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES**

**DICIEMBRE 2025**  
**Versión 2.0**

## **Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales**

PAULA CAMILA AMADO RODRÍGUEZ, Profesional Universitario  
GLORIA ELSY DIAZA CASTRO, Profesional Especializado  
DIEGO ANTONIO GARZÓN CASTILLO, Técnico Administrativo  
JULIÁN FELIPE GÓMEZ GONZÁLEZ, Auxiliar Administrativo  
EDILBERTO HERRERA HUÉRFANO, Profesional Especializado  
JULIANA RESTREPO SALAZAR, Profesional Universitario  
ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ, Coordinadora

### **Apoyo:**

CAROLINA BERMUDEZ GONZÁLEZ  
LIDA YOHANA MORENO REYES

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	5
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	6
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
<b>4. ALCANCE</b> .....	7
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	7
<b>6. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG</b> .....	7
<b>7. ENCUESTA CLIMA LABORAL</b> .....	10
<b>8. ENCUESTA DIAGNÓSTICA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	12
<b>9. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL</b> .....	12
Empleos de carrera.....	13
Empleos de libre nombramiento y remoción.....	13
<b>10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b> .....	14
- <b>INGRESO</b> .....	15
a. Plan Anual De Vacantes.....	15
b. Plan De Previsión Del Talento Humano.....	16
- <b>PERMANENCIA</b> .....	16
c. Plan De Bienestar Social E Incentivos.....	16
d. Plan Institucional de Capacitación:.....	17
e. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18
- <b>RETIRO</b> .....	19
f. Desvinculación Asistida.....	19
<b>11. OTRAS ESTRATEGIAS</b> .....	20
- Proceso de selección – Concurso de méritos.....	20
- Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.....	20
- Vinculación de personas con discapacidad.....	21
- Vinculación de jóvenes.....	21
- Programa “Estado Joven”.....	21
- Administración de Nómina.....	21
- Evaluación de Desempeño Laboral – EDL.....	21
- Programa de Teletrabajo.....	22
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.....	22
- Circular Interna No. 1. Lineamientos básicos de Gestión del Talento Humano y del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	23
<b>12. EVALUACIÓN DEL PLAN</b> .....	23
<b>13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA</b> .....	24
<b>14. ANEXOS</b> .....	25

## 1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN) desarrolla el Plan Estratégico del Talento Humano con base en los principios y directrices establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4), así como en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano. En este contexto, se reconoce al Talento Humano como el núcleo fundamental del modelo de los servidores públicos, destacando su conocimiento y actitud hacia el servicio como los principales activos 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 ello, es necesario realizar de forma adecuada, entre otros, 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.

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: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, integridad, diálogo y concertación. Todo esto, con el fin de establecer 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.

En este sentido, el presente documento articula 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. Estas acciones incluyen el Plan

Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano da alcance principalmente los siguientes objetivos estratégicos de la UAE CGN:

- No. 2: Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN.
- No. 9. Optimizar el desempeño de la CGN en todos sus procesos a través del mantenimiento y mejora de los sistemas del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI).

## 2. MARCO LEGAL

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

- 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 Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- 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 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.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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).
- 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. Departamento Administrativo de la Función Pública 2018
- 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.

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Versión 5 Departamento Administrativo de la Función Pública 2023.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL.**

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores públicos de la entidad, de tal forma que las acciones que se desarrollen estén debidamente articuladas y orientadas al cumplimiento de los objetivos y necesidades institucionales.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la UAE CGN, orientándolos hacia la mejora de la productividad individual, grupal y el mejoramiento en la gestión institucional.
- Estructurar y atender las necesidades de bienestar e incentivos de los servidores públicos de la entidad.
- Definir e implementar programas destinados a 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 implementados.
- 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 concluye con el seguimiento de las actividades desarrolladas, según las acciones programadas en el Plan de Acción Anual. El Plan será aplicable para todos los servidores públicos de la UAE CGN, cubriendo cada uno de sus once (11) procesos de gestión, con el fin de mantener y cumplir los objetivos específicos del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, así como la normativa aplicable.

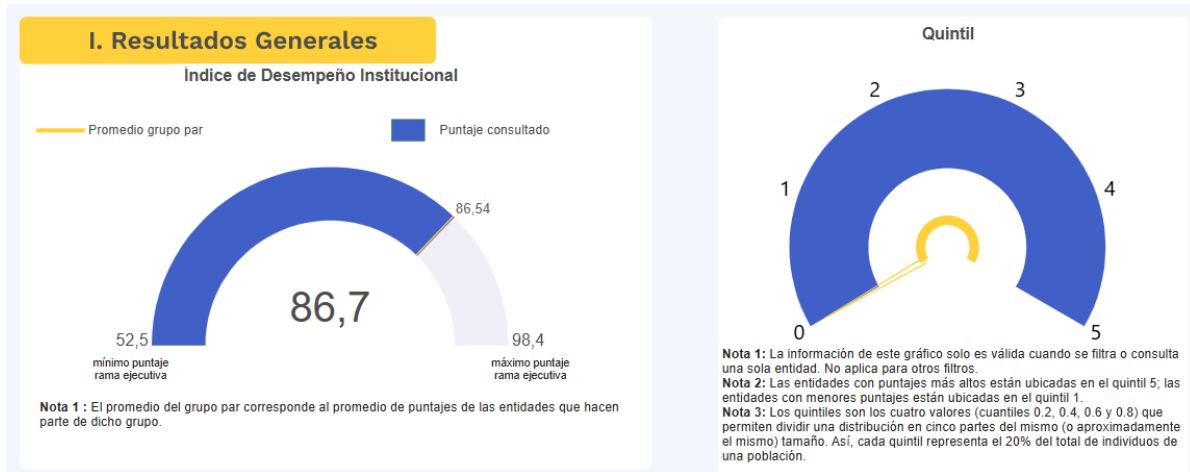
El Plan Estratégico del Talento Humano incluye los componentes de bienestar social e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño laboral, monitoreo y seguimiento del SIGEP, entre otros.

#### **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) en cuanto a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo.

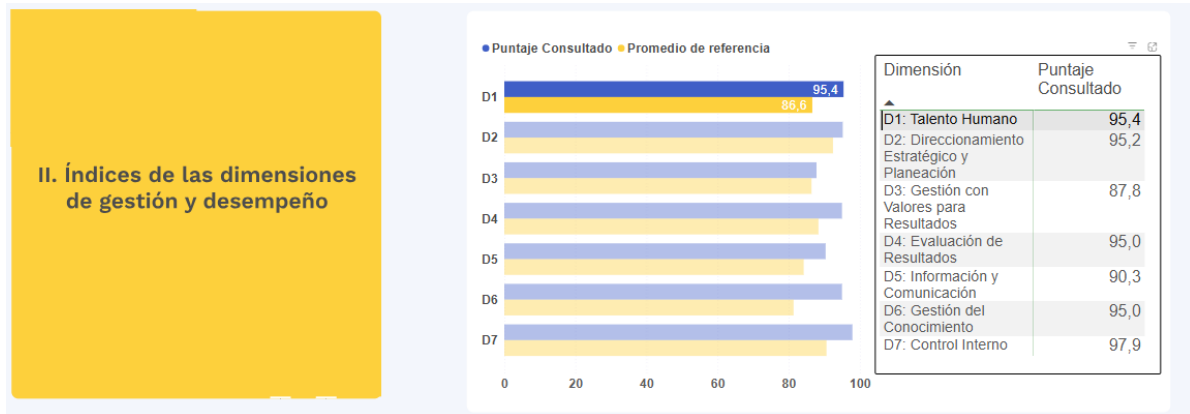
#### **6. MEDICIÓN DEL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG.**

La UAE CGN, en la medición de desempeño institucional (MIPG), a través del FURAG, obtuvo para la vigencia 2024 un puntaje de 86,7% en el promedio de las entidades que hacen parte del sector Hacienda.

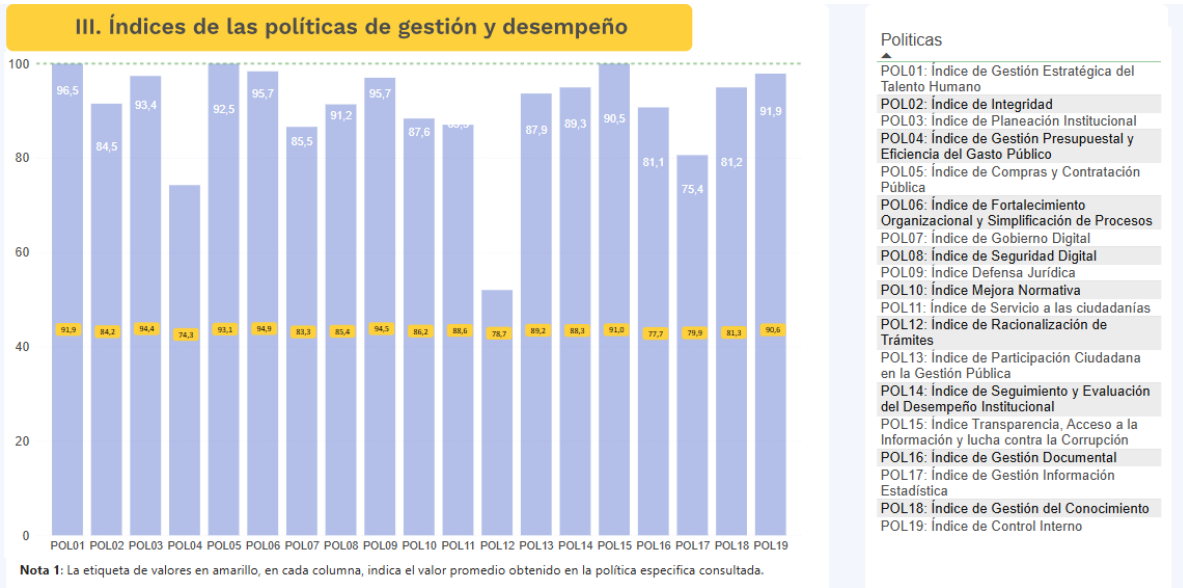


Fuente: Reporte interactivo, <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Respecto a la calificación por cada una de las dimensiones de MIPG, la dimensión de Talento Humano recibió un puntaje de 95.4, de la cual deriva la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, con un puntaje de 91,9 e Integridad con un puntaje 84,2, respectivamente.



Fuente: Reporte interactivo, <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



Fuente: Reporte interactivo, <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Respecto a los índices por política, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se mide a través de los siguientes desagregados:

### IV. Índices detallados por política

Índice consultado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
<b>GESTION DEL CONOCIMIENTO</b>		
<b>GESTION DOCUMENTAL</b>		
<b>GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100,0	92,6
Desarrollo del talento humano en la entidad	100,0	92,1
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	86,2
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	100,0	91,6

Fuente: Reporte interactivo, <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

A su vez, la Política de Integridad se mide a través de los siguientes índices:

### IV. Índices detallados por política

Índice consultado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
<b>GOBIERNO DIGITAL</b>		
<b>INTEGRIDAD</b>		
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	90,0	86,1
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	89,7	83,4
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	100,0	83,8

Fuente: Reporte interactivo, <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

## 7. ENCUESTA CLIMA LABORAL

El Clima Laboral, según el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad" (DAFP-Cartilla Sistema de Estímulos). Con el fin de conocer y entender dichas percepciones, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, la UAE CGN realizó un diagnóstico sobre la situación del clima laboral entre los servidores públicos en el mes de noviembre del 2025.

Los resultados de la medición del clima laboral son los siguientes:

Nº	Dimensión	Promedio	Meta	% Cumplimiento
1	Orientación organizacional	3,78	4	94%
2	Gestión estratégica del Talento Humano	3,65	4	91%
3	Estilo de Dirección	3,72	4	93%
4	Comunicación e integración	3,6	4	90%
5	Trabajo en equipo	3,74	4	94%
6	Capacidad profesional	3,85	4	96%
7	Medio ambiente físico	3,58	4	90%

De acuerdo con el DAFP, el clima laboral debe medirse en cada entidad al menos cada dos años. Por lo anterior, en la vigencia 2026 se realizará y ejecutarán las estrategias de intervención, las cuales se desarrollaron de manera conjunta con las intervenciones derivadas de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, realizada igualmente en el mes de julio de 2025.

## **8. ENCUESTA DIAGNÓSTICA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Durante el periodo del 14 al 20 de noviembre, el GIT de Talento Humano y Prestaciones sociales aplicó la encuesta diagnóstica del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo objetivo principal fue identificar las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los servidores públicos respecto a los planes de Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Plan de Capacitación Institucional. (Anexo)

El diagnóstico estuvo dirigido a todos los servidores públicos de la entidad que, a la fecha de implementación, correspondían a 108 personas, de las cuales 86 respondieron el formulario. Los resultados obtenidos fueron utilizados como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y para la proyección de los planes correspondientes a la vigencia 2026.

## **9. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL**

La planta de personal de la UAE Contaduría General de la Nación se estableció mediante el Decreto 1915 de 1996 y fue modificada por el Decreto 144 de 2004 y el Decreto 1694 de 2023. Además, el Decreto 143 de 2004 y el Decreto 1693 de 2023 modificaron la estructura de la entidad y dispuso como función del Contador General de la Nación, distribuir los cargos de la planta global mencionada en dichos decretos, ubicando al personal según la estructura, las necesidades del servicio, los planes y los programas de la entidad.

Así mismo, el Decreto 1436 del 27 de noviembre de 2024 cambió la planta de personal, suprimiendo y creando 47 cargos a partir de la modificación en dos grados para los cargos de los niveles Profesional y Asesor, en dos grados el cargo de Secretario General y en un grado los cargos de Subcontador y Contador General de la Nación.

Por lo tanto, al cierre de la vigencia 2025 la planta de personal de la UAE CGN está conformada por 112 empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, distribuidos de la siguiente manera:

### Empleos de Carrera

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
<b>ASESOR</b>	4	8	3	2	17
<b>PROFESIONAL</b>	5	14	26	2	47
<b>TÉCNICO</b>	3	4	2	0	9
<b>ASISTENCIAL</b>	4	0	17	0	21
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	16	26	48	4	94

### Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO O COMISIÓN	VACANTE	TOTAL
<b>DIRECTIVO</b>	3	2	0	5
<b>ASESOR</b>	8	0	0	8
<b>PROFESIONAL</b>	2	0	0	2
<b>TÉCNICO</b>	0	0	0	0
<b>ASISTENCIAL</b>	3	0	0	3
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	16	2	0	18

Una vez analizadas las vacantes al cierre de la vigencia 2025, se evidencia que la planta de la entidad se encuentra provista en un 96% (108 cargos); de los cuales 18 son empleos de Libre Nombramiento y Remoción, y 90 son empleos de carrera.



## 10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano de la UAE CGN 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:

- a) Plan Anual de Vacantes
- b) 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

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 en la entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano, a través del desarrollo y fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida. De esta manera, se busca generar mayor motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y de forma coherente lograr una mejora continua en la calidad de vida del talento humano de la Contaduría General de la Nación.

## INGRESO

### a. Plan Anual De Vacantes

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

Este documento incluye la relación de los empleos en vacancia definitiva que deben ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacancias temporales, cuyos titulares se encuentran en alguna 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.).

Como punto de partida, se tomará la información de los 94 empleos de carrera administrativa y sus respectivas vacantes temporales y definitivas que resulten por cualquiera de las causales como: renuncia regularmente aceptada, insubsistencia, nombramiento en periodo de prueba en otra entidad, abandono de cargo, retiro por pensión, por invalidez y otras causales contenidas en las normas legales vigentes. De este modo, se entienden las vacantes como aquellos empleos pertenecientes a la carrera administrativa que están provistos de manera temporal o transitoria mediante la modalidad de encargo, nombramiento provisional o no se encuentra provisto.

## **b. Plan De Previsión del Talento Humano**

La UAE CGN desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004. Este Plan tiene como fin 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 estimar los costos de personal de la entidad.

Igualmente, su objetivo es identificar las necesidades de personal requeridas por la UAE CGN, facilitando la provisión de los empleos en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal, a través de la figura de encargo o excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

Para proveer adecuadamente los cargos, se identificarán las vacantes conforme se vayan generando y que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc. De esta manera, se busca dar cumplimiento a 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 2026, se elaboró a partir de los resultados de la encuesta de clima organizacional 2025 y el Diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano aplicado entre el 14 y el 20 de noviembre de 2025. Su objetivo principal fue identificar las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los servidores públicos respecto a los planes de Bienestar Social e Incentivos

Este plan se encamina a responder las necesidades y expectativas de los

servidores, con el fin de favorecer su desarrollo personal y mejorar su calidad de vida, así como la de su familia, mediante el diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud. Estas actividades buscan aumentar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Para el desarrollo de este Plan, se tomaron como base los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 establecido por el DAFP: i) Eje 1: Equilibrio psicosocial; ii) Eje 2: Salud mental; iii) Eje 3: Diversidad e inclusión; iv) Eje 4: Transformación digital y v) Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público.

#### **d. Plan Institucional de Capacitación:**

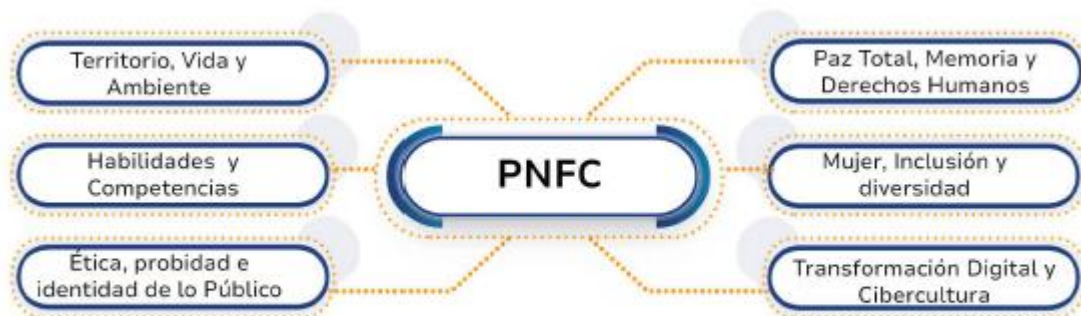
El Plan Institucional de Capacitación 2026 de la UAE CGN está formulado de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP, el cual presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, contribuyendo al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano. Este Plan aporta al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos, con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC 2026) se desarrolla dando alcance al objetivo estratégico institucional No. 2 denominado "Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN".

En el PIC, se plantea como objetivo general "Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, tanto a nivel individual como grupal, contribuyendo así con la idoneidad de su desempeño y, por ende, al

fortalecimiento de la Entidad”.

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, entre el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), las temáticas de este Plan se enmarcan en los siguientes seis ejes temáticos:



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

## Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2026 dirigido a los servidores públicos de la UAE CGN, se solicitó a todos los servidores de planta diligenciar una encuesta. Este ejercicio permitió identificar necesidades específicas alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad y con los ejes temáticos descritos anteriormente.

### 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 las condiciones laborales de los servidores públicos de la UAE CGN en el desarrollo de sus funciones, mediante la identificación, valoración y control de peligros y riesgos, con el fin de procurar su bienestar físico, mental y social. Además, proteger los demás recursos de la entidad, llevando a cabo acciones enmarcadas en la mejora

continúa y en el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y los requisitos de la norma NTC ISO 45001:2018, se determinan las condiciones técnicas necesarias para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por tal motivo, se documentan las actividades del plan de trabajo que se ejecutarán durante el transcurso de la vigencia, mediante el diseño del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UAE CGN se aplica a todos los servidores públicos, contratistas y dependencias de trabajo en el desarrollo de las diferentes actividades propias de su objeto misional.

## **RETIRO**

Con el propósito de garantizar la adecuada continuidad de las labores realizadas en la UAE 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: “Desvinculación del Personal de Planta” (GTH-PRC20), en el cual se establecen las actividades para el retiro definitivo y el retiro por situaciones administrativas especiales.

### **f. Desvinculación Asistida**

La desvinculación laboral asistida se entiende como el conjunto de acciones orientadas a un retiro del Servidor Público de la UAE CGN conforme con lo establecido en el numeral 2 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que dispone evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. Este documento se encuentra anexo en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

## **11. OTRAS ESTRATEGIAS**

### **Proceso de selección – Concurso de méritos**

Es importante precisar que, en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la UAE CGN, en cumplimiento de la normatividad vigente, realizó el correspondiente reporte en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a través del aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Así mismo, se tramitó la Resolución No. 308 del 7 de noviembre de 2025, mediante la cual se asignó el recurso financiero necesario para la participación de la entidad en el próximo proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto, orientado a la provisión de los empleos en vacancia definitiva. Dicha resolución ordenó el pago a la CNSC para financiar los costos del proceso de selección que permitirá proveer, por mérito, las 48 vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal reportados.

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

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano continuará con la actualización permanente de la información en el Formato Único de Hoja de Vida a lo largo del ciclo de vida laboral del servidor público vinculado a la planta de personal, en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro, dentro del Sistema del Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). De igual forma promoverá 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 dentro de los plazos establecidos por la Ley.

## **Vinculación de personas con discapacidad**

Al cierre de la vigencia 2025, la UAE CGN cuenta en su planta de personal con dos (2) servidores públicos en situación de discapacidad, sobre quienes se han verificado condiciones de seguridad y salud para la ejecución de sus labores.

## **Vinculación de jóvenes**

La UAE CGN, por medio de los diferentes actos administrativos, adoptó los ajustes y modificaciones al Manual de Funciones y Competencias Laborales, los cuales incluyen 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 DAFP 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 2026, la entidad planea enviar convocatoria como escenario de práctica, a partir de lo cual se realice proceso de publicación de la plaza, preselección y selección del practicante.

## **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 Laboral 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 2026 se continuará brindando capacitación y apoyo en el diligenciamiento del Formato Concertación de Compromisos, así como en los Formatos de Evaluación.

Del mismo modo, la UAE CGN ha adoptado el sistema de evaluación de desempeño laboral conforme a 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. Asimismo, se realizará el respectivo seguimiento a esta modalidad.

### **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 para los empleos de la planta de personal de las UAE CGN. Adicionalmente, en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia necesarios para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales, así como las competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta la expedición del Decreto 1436 del 27 de noviembre de

2024, por el cual se modificó la planta de personal, durante la vigencia 2025 se realizó la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, acorde con los requisitos para los cargos mediante Resolución N° 202 del 04 de agosto de 2025 y Resolución N° 172 del 15 de Julio de 2025.

- **Circular Interna No. 1 de 2025. Lineamientos Básicos de Gestión del Talento Humano y del Plan de Bienestar Social e Incentivos**

A través de esta Circular, la UAE CGN expidió los lineamientos dentro del marco de la Gestión del Talento Humano y Prestaciones Sociales, con el objetivo de promover el cumplimiento estricto de los deberes y garantizar los derechos como servidores públicos.

## 12. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

- **Plan de Acción:** Teniendo en cuenta que se integran las estrategias y lineamientos de la planeación, siendo este el instrumento con el que la entidad evidencia la Gestión Estratégica de Talento Humano.
- **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.

- **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 UAE CGN frente a la eficacia y niveles de madurez en la Dimensión de Talento Humano. Será diligenciado 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.

### 13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

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. Para 2025 se ha establecido lo siguiente:

ACTIVIDAD	PRODUCTO ESPERADO	RESPONSABLE
Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación PIC.	Ejecución y seguimiento a las actividades programadas del PIC 2026.	GIT de Talento Humano y 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 2026.	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 2026.	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.	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

ACTIVIDAD	PRODUCTO ESPERADO	RESPONSABLE
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.	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Cumplimiento Plan de Previsión de Recursos Humanos.	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano y asegurar su cumplimiento.	Cumplimiento Plan Estratégico de Talento Humano.	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
Desarrollar el Plan Anual de Vacantes.	Plan anual de vacantes 2026.	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.	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

## 14. ANEXOS

- Encuesta Diagnostica del Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan de Bienestar Social y Estímulos.
- Plan Institucional de Capacitaciones-PIC.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.