



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO **(PETH)**

Ley 909 de 2004

VIGENCIA 2019

BOGOTÀ, DC

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	
1. MARCO LEGAL.....	3
2. ALCANCE	4
3. OBJETIVO GENERAL	5
4. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	5
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN.....	5-6
5.1 DSPOCISIÓN DE LA INFORMACIÓN	
5.1.1 Caracterización de los servidores	
5.1.2 caracterización de los empleos	
5.1.3 Resultados de mediciones adelantadas en la vigencia 2018.....	
5.1.3.1 Diagnostico de la gestión Estratégica de TH a través de la matriz de GETH...	
5.1.3.2 Resultado de la Medición de Clima Organizacional.....	
6.0 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	10-24
6.1. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2019	
6.1.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN	
6.1.2 ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE SST	
6.1.3 PLAN DE INCENTIVOS	
6.1.4 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
6.1.5 ESTRATEGIA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO	
6.1.6 ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NOMINA.....	
6.1.7 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	
6.1.7.1 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	
6.1.8 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	
6.1.9. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO	
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	24-25
8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	26
8.1 EVALAUCIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE TH.....	
9 CUMPLIMIENTO POLITICA DE INTEGRIDAD.....	27

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del talento humano se comprende como un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes a fin de alcanzar los propósitos y objetivos previstos. Es así como se establece la estrategia de la Auditoría General de la República, liderado por la Secretaria General y materializado por la Dirección de Talento Humano, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

El Plan Estratégico de Talento Humano, en adelante PETH de la AGR, se planteó teniendo en cuenta lo expuesto en el Decreto 1499 de 2017 el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las Entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”*. Es por esto que establece como una de las 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

La Política Gestión Estratégica del Talento Humano define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del talento Humano las cuales son:

- a) Disponer de información
- b) Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano
- c) Elaborar el plan de acción
- d) Implementar el Plan de Acción
- e) Evaluar la gestión

En este sentido, el PETH, se encuentra enfocado a fin de agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se delimiten por un lado, en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, y en el autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, lo que contribuirá al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

De igual forma, para la AGR es imprescindible fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se

ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

Una vez expuesto lo anterior, el presente documento incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes; con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la Entidad, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

1. MARCO LEGAL

Los procedimientos y actividades establecidas dentro del marco del proceso de Gestión del Talento Humano se encuentran delimitadas en el Nomograma ubicado dentro del SGC, no obstante se señalan a continuación las siguientes bases normativas necesarias para la elaboración del presente Plan.

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015
Acuerdo 565 de 2016
Código de Integridad del Servidor Público 2018
MIPG
GETH
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017
Ley 1857 del 26 de julio de 2017
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017
Decreto 648 de 2017

2. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, el mismo aplica y beneficia a la población de AGR (servidores públicos de carrera, Libre Nombramiento y Remoción provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Coadyuvar al cumplimiento de las metas y fines institucionales propuestos para la vigencia 2019, a través del fortalecimiento el proceso de Gestion de Talento Humano especialmente en lo que concierne al ingreso, permanencia y retiro del personal de la Entidad, al igual que las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y clima organizacional.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar el ciclo PHVA en la Gestion del Talento Humano, mediante el desarrollo de las estrategias establecidas en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG.
- Gestionar el conocimiento y fortalecer las habilidades y competencias de los servidores a través del Plan Instruccional de Capacitación, acorde a las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la AGR en la cual se propicien condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la Entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Realizar el Plan Anual de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión y el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN

5.1 DISPOSICION DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la AGR cuenta con la información actualizada respecto del proceso de Gestión del Talento Humano, ubicado en la Intranet-MIPG;SGC. De igual forma cuenta con información sobre régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en anteriores vigencias.

5.1.1 Caracterización de los servidores

La Dirección cuenta con información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la AGR, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.1.2. Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS PROVISTOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO				
CARGO	CANTIDAD EMPLEOS S/RESOL REGLAMENTARIA 001 DE 2013	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
AUDITOR GENERAL	1	1	0	1
AUDITOR AUXILIAR	1	1	0	1
AUDITOR DELEGADO	1	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	1	1	0	1
DIRECTOR OFICINA 04	4	4	0	4
DIRECTOR 03	5	5	0	5
GERENTE SECCIONAL	10	9	1	10
ASESOR DESPACHO 02	19	18	1	19

ASESOR GESTIÓN 01	5	5	0	5
PROFESIONAL ESPEC 04	22	22	0	22
PROFESIONAL ESPEC 03	32	31	1	32
PROFESIONAL UNIV 02	38	37	1	38
PROFESIONAL UNIV 01	33	33	0	33
SECRETARIO EJECUTIVO	4	4	0	4
TECNOLOGO	8	8	0	8
TECNICO	8	8	0	8
AUX. ADMITIVO	22	21	1	22
AUX OPERATIVO	1	1	0	1
CONDUCTOR	7	6	1	7
TOTAL	222	216	6	222

Planta de Personal corte 8/01/2019

DEPENDENCIA	NIVEL									
	PROFESIONAL				TECNICO		ASISTENCIAL			
	G 01	G 02	G 03	G 04	G 01	G 02	G 02	G 03	G 06	
Auditoría Auxiliar										
Auditoría Delegada		2	2		1	1		1		
Secretaría General								1		
Oficina Jurídica	1	1	1	1	1	1		1		
Oficina de Control Interno	1		2	1	1					
Oficina de Planeación		3	3					1		
Oficina de Estudios Especiales	2									
Dirección de Recursos Financieros	3	1		1						
Dirección de Recursos Físicos	1		1		1	1	4	1		1
Dirección de Talento Humano	2		1	1				1		1
Dirección de Control Fiscal		2		1						
Dirección de Responsabilidad Fiscal								1		
Gerencia Seccional I	2	5						1		
Gerencia Seccional II		1								
Gerencia Seccional III	1	3				1		1		
Gerencia Seccional IV			1		1			1		
Gerencia Seccional V	1	1	1					1		
Gerencia Seccional VI	1				1					
Gerencia Seccional VII	4									
Gerencia Seccional VIII	1	1		1						
Gerencia Seccional IX	2	1						1		
Gerencia Seccional X	3	1						1		
TOTALES PARCIALES	25	22	12	6	6	4	4	13		2
TOTAL EMPLEOS	94									

Plan anual de vacantes corte 01/2019

7

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

5.1.3. Resultados Mediciones adelantadas en el año 2018

5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Dirección de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política en MIPG, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 73.5 sobre un total de 100, ubicándola en el segundo nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”

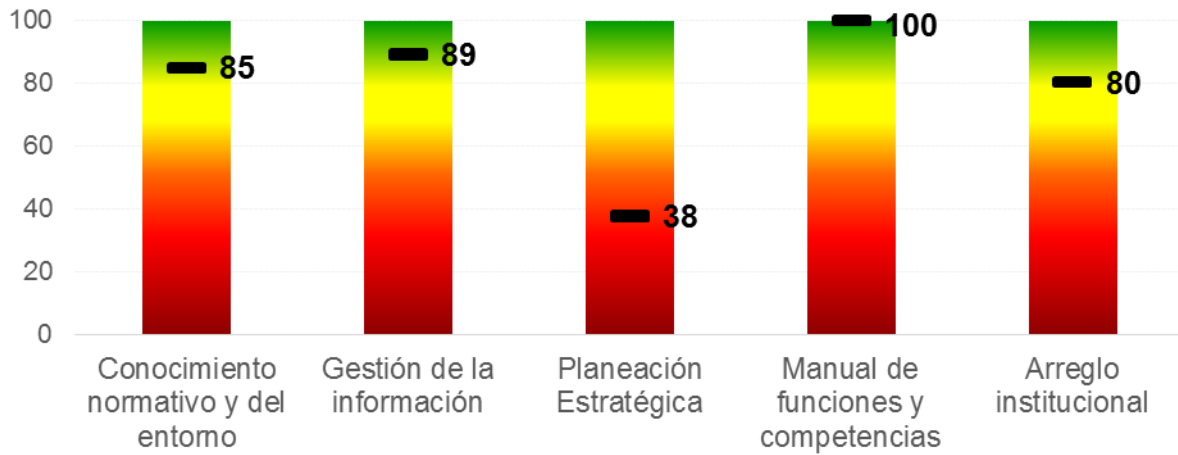
El nivel de TRANSFORMACIÓN implica que la Entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla:

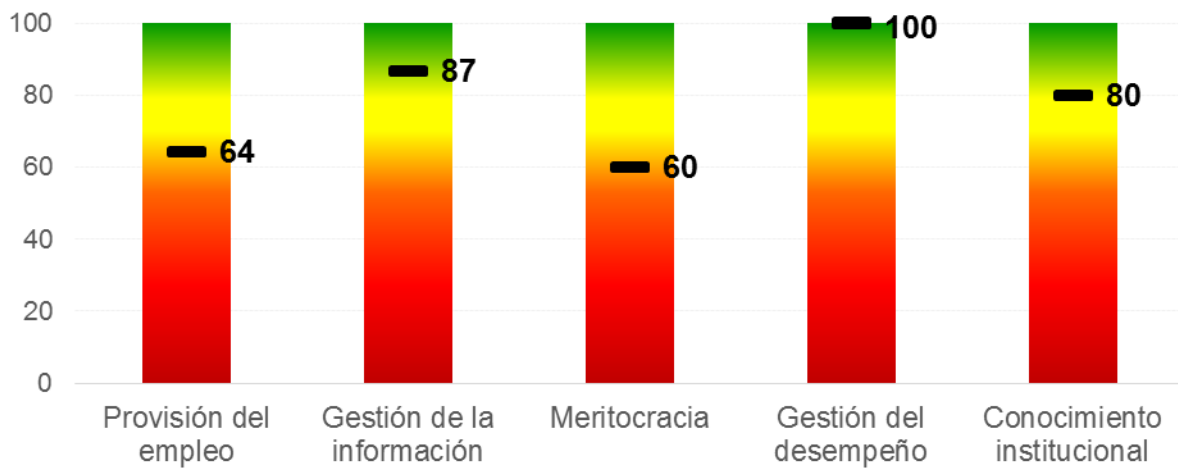
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	68	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	67
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	71
		- Ruta para generar innovación con pasión	50
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	62
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	62
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	65	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

CALIFICACIÓN POR CATEGORIAS

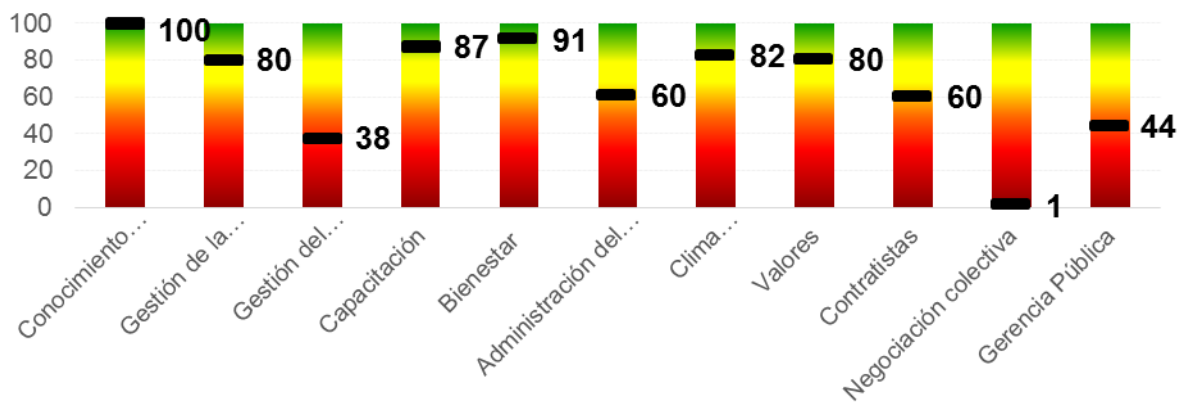
PLANEACIÓN



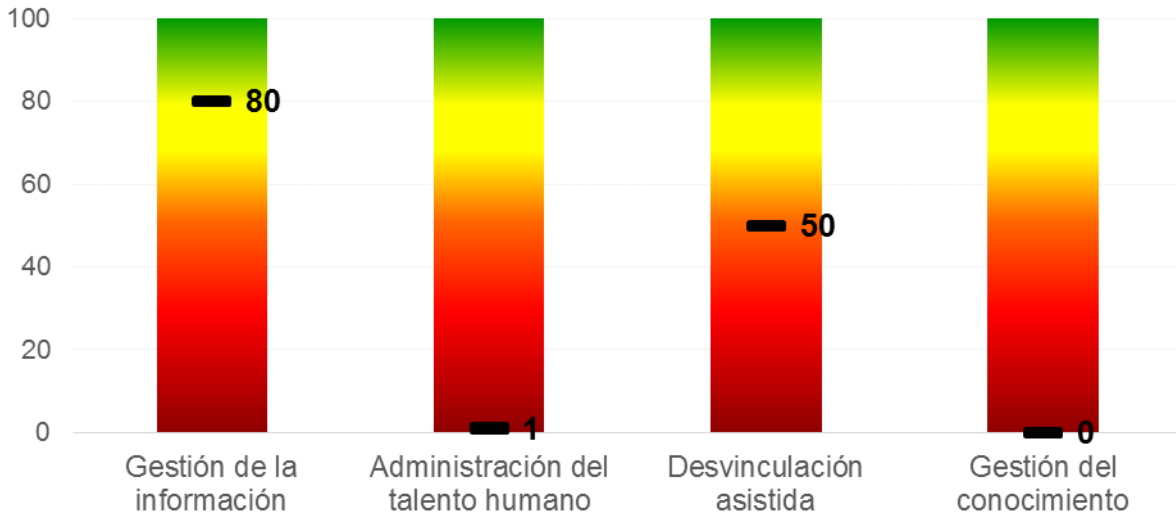
INGRESO



DESARROLLO



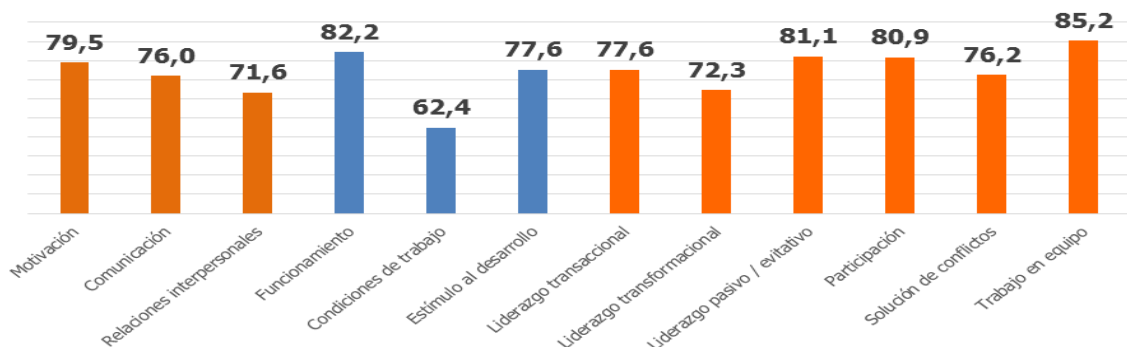
RETIRO



De las anteriores graficas se determinó la importancia de intervenir en cada una de las rutas de creación de valor, con el fin de fortalecer las sub rutas y en este sentido avanzar a un nivel de MADUREZ.

5.1.3.2. Resultados de la medición de Clima Organizacional

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben a la Auditoria General de la República”. De la medición realizada en la vigencia 2018 se obtuvo una calificación general de 77.9% cuyas sub dimensiones se encuentran desagregadas de la siguiente manera:



6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de la AGR, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Entidad, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

DIMENSIONES MIPG	
1. Talento Humano	
2. Direccionamiento y Planeación	3. Gestión para resultados
4. Evaluación de Resultados	5. Información y Comunicación
6. Gestión del Conocimiento	7. Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas propuestas, se verán reflejan a lo largo de la siguiente matriz:

Dimensión del Talento Humano			
RUTA	VARIABLE	VALORACION MAXIMA	ACTIVIDADES
	Entorno Físico	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Elaborar, ejecutar y evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia
		El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	Incluir dentro del PETH el tema de clima organizacional e implementar las acciones de intervención según resultados de diagnóstico 2018

RUTA DE LA FELICIDAD		Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	Capacitar a los servidores en el fomento de la sostenibilidad ambiental
		La Entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo	Incluir dentro del PIC el programa de Teletrabajo para la Alta Dirección
	Equilibrio de Vida	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente	Elaborar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos según la normatividad aplicable
		El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	elaborar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Social para la vigencia
		Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total	Adelantar los trámites administrativos necesarios ante la CNSC y solicitar el presupuesto requerido ante M. Hacienda a fin de que los cargos sean provistos por concurso de méritos.
		Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	Incluir, realizar y evaluar dentro del PBS e incentivos actividades relacionadas con el cambio organizacional

		Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	incluir dentro del PBS actividades relacionadas con la adaptación laboral
		La Entidad se ha capacitado en el programa Servimos	Capacitar a los servidores en el fomento de la sostenibilidad ambiental
	Salario Emocional	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación	Incluir dentro del PETH el tema el tema de inducción y reinducción
		Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia	realizar el programa de reinducción antes de que el servidor cumpla un mes de vinculación y evaluar su eficacia
		Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata	realizar una matriz con la información de los servidores con expectativas de movilidad de manera digital con el cual se pueda generar reportes confiables de manera inmediata
		Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora	elaborar un informe con la calificación de desempeño de todos los servidores y realizar un análisis de los resultados obtenido como insumo de mejora

		Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	solicitar a PC informe respecto a los mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio cuidado
		Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad	incluir si se llega a presentar incentivos para los equipos de trabajo dentro del PBS y sus generalidades
		Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública Acciones pedagógicas e informativas y uso de la infraestructura de integridad institucional (códigos, comités, canales de denuncia y seguimiento)	realizar dentro del PIC acciones pedagógicas e informativas sobre el cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública
		La Entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades	solicitar ante el comité capacitación, bienestar y estímulos la viabilidad de realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan a fin de ser implementado y evaluado

		La Entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades	incluir dentro del PBS actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evaluar el impacto de estas actividades
	Innovación con Pasión	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia	elaborar el PETH y avaluar su eficacia
		Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	Incluir dentro del PIC actividades de Innovación para la solución de problemas identificados
		la Entidad se ha capacitado en el programa de estado joven	coordinar en conjunto con el DAFP capacitación respecto del programa estado joven y evaluar su viabilidad
		El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de previsión	elaborar un cuadro con la información de las razones de retiro de los servidores y elaborar un informe como insumo para el plan de previsión
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de Liderazgo	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	incluir dentro del PETH el programa el PIC

		<p>El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación</p>	<p>incluir, ejecutar y evaluar en el PETH el proceso de evaluación de desempeño</p>
		<p>Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital, y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI</p>	<p>digitalizar la información sobre indicadores clave con los cuales se puedan generar reportes sobre (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI</p>
		<p>Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia</p>	<p>Determinar por lo menos 2 estrategias para la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos</p>

	Bienestar del Talento	Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano	realizar y registrar entrevista de retiro y realizar análisis anual como insumo para el PPTH
	liderazgo en valores	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	Incluir dentro del PIC actividades de Integración Cultural y evaluar su eficacia
		e incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	incluir dentro del PIC actividades de derechos humanos y evaluar su eficacia
	Servidores que saben lo que hacen	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo	realizar las gestiones administrativas ante el DAFP a fin de implementar el programa de Bilingüismo en la Entidad
		La Entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos	Solicitar al DAFP acompañamiento para la implementación de mecanismos a fin de gestionar el conocimiento que dejan los servidores desvinculados y evaluar su impacto de implementación

RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la Entidad y se tiene en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano	recopilar y digitalizar la información aplicable al proceso de TH
RUTA DE ANALISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de datos	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables	Consolidar la información respecto de los servidores que se encuentran en situación de discapacidad, pre pensión, cabeza de familia, afrodescendientes.
		El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	incluir dentro del PETH el monitoreo y seguimiento del SIGEP a fin de que se ejecute y evalúe su eficacia
	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones	solicitar a la Oficina de Planeación el acompañamiento para la digitalizar la información electrónica de la Historia Laboral de los servidores	

Las actividades descritas como propuesta para el fortalecimiento y transición hacia un nivel de Madurez, serán desarrolladas conforme cada uno de los planes propuestos para la vigencia, así como la priorización de temas y según el presupuesto oficial asignado.

6.1 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad, las cuales se describen a continuación:

6.1.1. Estrategia de Vinculación

Para la implementación de esta estrategia la Entidad actualizará el Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

Igualmente, actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se hará la revisión y se estudiará la viabilidad de los criterios para acceder a la modalidad de Teletrabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

Se solicitará el acompañamiento de la Oficina de Planeación para la sistematización de las las hojas de vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.

La DTH velará por el cumplimiento de los requisitos legales internos y externos, para la vinculación de los nuevos servidores a fin de que los mismos cuenten con el perfil establecido según el Manual de Competencias laborales vigente.

6.1.1 Estrategia Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, EDI,

Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estado Joven y Teletrabajo: La DTH solicitará el acompañamiento del DAFP en el análisis de viabilidad para la implementación de estos programas.

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución Orgánica Núm. 09 de 2018, “*Por medio de la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible en la Auditoría General de la República*”, de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se medirán a través del impacto generado en los servidores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	
PSST	PBS
Dar a conocer la aplicación de las normas relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo	Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos y su grupo familiar.

Capacitar a funcionarios y contratistas en los aspectos básicos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo.	Propender por el fortalecimiento de los ítems de ranking bajo de la Encuesta de Clima vigencia 2018, a fin de aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional
Fortalecer los estándares de seguridad para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo por la realización de diferentes actividades, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.	
Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades deportivas que se programen por la Entidad, a través de campañas, lecciones aprendidas, actividades lúdicas entre otros.	
Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables	
Desarrollar en funcionarios y contratistas hábitos saludables a través de talleres de higiene postural, ergonomía de oficina, actividades lúdicas, etc., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de tipo laboral.	
Continuar con el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos del riesgo osteomuscular, cardiovascular y psicosocial, a través de las actividades establecidas en el plan de trabajo.	

Dada la importancia que tiene esta estrategia para la Entidad, se ha desarrollado un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) y un Plan de Bienestar Social (PDI) en el cual se establecen los lineamientos para el desarrollo específico de los mismos, los cuales se encuentran la Intranet para ser consultados.

6.1.2 Plan de Incentivos

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la normatividad interna y externa vigente.

6.1.3 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación, la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la AGR, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas de diagnóstico de necesidades de capacitación y los resultados de las evaluaciones realizadas en las diversas actividades desarrolladas en la vigencia inmediatamente anterior, así como los resultados de la evaluación del desempeño laboral. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS Plan Institucional de Capacitación
Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación
Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la Entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la Entidad, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Las capacitaciones que hacen parte del PIC 2019, un grupo, serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con Entidades públicas y privadas y por último, un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.
En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera virtual, de acuerdo con el cronograma definido en el PIC.
El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la Entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.
La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

El PIC se encuentra dentro del Plan de Desarrollo Institucional y será socializado a todos los funcionarios de la AGR por la Dirección de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional.

6.1.4 Estrategia de Evaluación del Desempeño

En la presente vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad y LNR de conformidad con el Acuerdo 617 de 2018, y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual (en el evento que se llegue a generar) y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

6.1.5 Estrategia de Administración de Nomina

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

Por lo anterior la DTH realizara y actualizará las alianzas estratégicas bajo la modalidad de Convenios con los diferentes operadores de servicios, a fin de obtener beneficios para los servidores como bajas tasas, ofertas especiales, créditos de descuento por Libranza cuya destinación sea amplia (crédito de vehículo, crédito de Libre inversión, compra de cartera, crédito hipotecario, entre otros) y para la Entidad en el sentido de coordinar charlas sobre endeudamiento, educación financiera etc.

6.1.6 Estrategia de Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en afianzar la información consolidada en los procedimientos de la Dirección de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

6.1.7.2 Archivo de las Historias Laborales

La siguiente estrategia tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de archivo, custodia y disposición de la información de todas las historias laborales de los servidores de la Entidad, para lo cual se tienen previstos los siguientes objetivos:

- Revisar conjuntamente con Gestión Documental y la Oficina de Planeación el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que se van a digitalizar y bajo qué mecanismos de seguridad se mantendrán en reserva.
- La DTH actualizará el módulo de Hojas de Vida del aplicativo SYSMAN a fin de contar con la información básica de cada servidor, insumo que servirá entre otros para la expedición de las certificaciones laborales.

6.1.7 Estrategia Situaciones Administrativas

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Entidad que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

6.1.8 Estrategia en el procedimiento de Retiro

Como parte de las actividades a cargo de la DTH para la transición a un estado de Madurez, se llevará a cabo el diseño de un instrumento cuyo propósito es la identificación y análisis de las causas de retiro de los servidores de la Entidad, como insumo para el PPRH.

Así mismo, se continuara con el desarrollo de actividades con las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado una vez sean implementadas.

7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

De conformidad con los resultados del autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente Plan de Acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación Valor con menor Puntaje: Ruta de la Calidad “la Cultura de hacer las cosas bien”

b) Sub rutas en las que se obtuvo puntaje más bajo:

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las cuales es pertinente y viable iniciar mejoras en corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO
Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer el PIC con la inclusión de cada uno de los temas resultantes del autodiagnóstico	01/01/2019 /31/12/2019
Plan de Bienestar Social	Reforzar las actividades del PBS con la inclusión de cada uno de los temas resultantes del autodiagnóstico	01/01/2019 /31/12/2019
Evaluación de Desempeño	Contemplar estrategias de evaluación del desempeño, tanto para análisis de evaluaciones, como para sugerencias y comentarios.	01/01/2019 /31/12/2019
Medición, Análisis y mejoramiento del clima organizacional	Intervenir cada uno de los aspectos afectados de acuerdo a los resultados de la medición realizada en la vigencia 2018.	01/01/2019 /31/12/2019

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2019.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Plan Operativo Anual

A través del Plan Operativo Anual (aplicativo SIA POAS MANAGER) establecido para la vigencia 2019, trimestralmente se verificará el cumplimiento de las actividades, tareas y sub tareas propuestas para la vigencia, las cuales se encontraran orientadas a la ejecución del presente plan.

b) Formato Único de reporte de avance de la gestión FURAG II

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano, una vez sea implementado y puesto en marcha por parte de la Entidad.

9. CUMPLIMIENTO POLITICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, la Dirección de Talento Humano, adoptó mediante la Resolución Orgánica 008 de 2018 para la Auditoria General de la República el Código General o Código Tipo, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País, el cual comprende los siguientes cinco (5) valores:

“Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".

Por consecuencia, la Entidad está comprometida en la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2019, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.