INFORME DE GESTIÓN FEBRERO CONSULTORÍA EN TALENTO HUMANO AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

INTRODUCCIÓN

El presente informe constituye un resumen de los temas abordados en la reunión que sostuve con la Directora de Talento Humano de la Auditoría General de la República (AGR), la Doctora Hennie Alejandra Suárez Teran y la Profesional Especializada de la Dirección, la Doctora Daniela García Carantón; así como del análisis de la información compartida por ellas luego de nuestra reunión. El objeto de la consultoría se fundamente en la necesidad de realizar jornadas de capacitación en habilidades blandas dirigidas a todos los funcionarios con el fin de reforzar el modelo de liderazgo actual hacia un esquema de **Alta Eficiencia y Seguridad Psicológica**, asegurando que las competencias del talento humano se traduzcan en una mejora medible de los indicadores de gestión y clima institucional.

El análisis integró los siguientes insumos:

- **Resultados de la Medición de Clima y Cultura Organizacional 2024:** Diagnóstico cuantitativo de la percepción de los funcionarios.
- **Política Institucional de Igualdad de Género y No Discriminación (V 2.0):** Marco normativo y ético de la entidad.
- **Informes de Liderazgo (Dr. Insuasty):** Diagnóstico sobre el estado emocional y propósito de los líderes.
- **Cronograma Base de Habilidades Blandas:** Planificación técnica de las intervenciones programadas.

1. **Diagnóstico Situacional - Hallazgos Clave encuesta de clima organizacional 2024:**

Tras el estudio de los resultados de la medición de Compensar, se identifican hallazgos críticos que sustentan la necesidad de un nuevo enfoque en la consultoría:

A. El Desafío de la Innovación y la Automatización: Los datos indican que existe una percepción de estancamiento en la **promoción del pensamiento innovador**. Los colaboradores señalan que los procesos rutinarios no están lo suficientemente automatizados, lo que limita la posibilidad de desarrollar "nuevos productos" o

mejoras procesales. Como consultora, aunque mi foco no es la ingeniería de procesos, mi sugerencia es trabajar en la **mentalidad de mejora continua** del líder para que este actúe como facilitador y no como barrera ante las ideas disruptivas del equipo.

B. Flujo de Información y Comunicación Institucional: Se detecta una brecha en la efectividad con la que la información estratégica desciende a los niveles operativos. La comunicación se percibe más como un trámite que como una herramienta de alineación.

C. Reconocimiento de la Capacidad Individual: Un hallazgo recurrente es la necesidad de que la entidad valide la capacidad de respuesta de los servidores ante problemas críticos. El reconocimiento actual se percibe como genérico y no vinculado al aporte técnico real.

D. Interacción y Trabajo en Equipo: Si bien existe camaradería, la medición sugiere que la "competencia entre servidores" no siempre se traduce en mayor eficiencia, lo que indica fallas en la arquitectura de la colaboración.

2. Propuesta de Intervención: Liderazgo en el "hacer"

Basada en estos hallazgos, mi propuesta complementa el trabajo adelantado por el Doctor Andrés Insuasty de sanación emocional para centrarse en habilidades de ejecución. Las sugerencias de intervención son:

I. Comunicación Asertiva (CNV) y Asertividad Técnica: Sugerimos tecnificar la comunicación para que los líderes puedan dar feedback sobre procesos (incluyendo fallas en innovación) sin generar resistencia. El objetivo es que la asertividad sea el vehículo para mejorar el flujo de información detectado como débil en la encuesta.

II. Seguridad Psicológica y Cero Tolerancia a la Mediocridad: Basado en el modelo de **Amy Edmondson**, se propone crear un entorno donde el servidor se sienta seguro para proponer sus ideas e innovaciones y reportar errores de proceso sin temor. Esto permite elevar el estándar de exigencia; la seguridad psicológica no es "ser amables", es permitir el disenso para alcanzar la excelencia técnica.

III. El Líder como Mentor y Desarrollador: Para atacar la brecha de "Reconocimiento", el líder debe ser capacitado como **Mentor**. Esto implica que debe saber identificar la capacidad individual de su equipo y delegar de forma que potencie el talento, reconociendo el mérito de manera objetiva y técnica.

IV. Aplicación Operativa de la Política de Género: La Política de Igualdad (V 2.0) será integrada no como una charla teórica, sino como un manual de comportamiento para

la distribución equitativa de cargas y la transparencia en la toma de decisiones, cerrando brechas de percepción de injusticia.

3. **Plan de Acción y Cronograma de Trabajo** En conjunto con el área de Talento Humano, se ha construido un **cronograma estratégico** para los próximos meses. Este plan no busca duplicar esfuerzos previos, sino potenciar las habilidades de los líderes para que actúen como verdaderos catalizadores de los equipos de Auditoría General de la República.

El cronograma abordará secuencialmente:

1. **Arquitectura de la Comunicación:** Protocolos de flujo de información.
2. **Seguridad Psicológica y Alto Desempeño:** Binomio confianza-exigencia.
3. **Mentoring y Desarrollo:** El líder como multiplicador técnico.
4. **Inclusión y Excelencia Operativa:** Aplicación de la política institucional en la gestión diaria.

4. **CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN FINAL**

El análisis de la información remitida confirma que la Auditoría General de la República se encuentra en un momento óptimo para pasar de la reflexión personal a la **acción organizacional**. Mi sugerencia principal es utilizar los resultados de la encuesta de clima no solo como un diagnóstico, sino como la base de un "Contrato de Equipo" donde la comunicación asertiva y el empoderamiento técnico sean los motores de la modernización institucional.

Atentamente,



ELEONORA CAJIAO CABRERA
CC.51775793