

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y ARTICULACIÓN GERENCIAL	Código: E-DEAG- FR-101 1
	Informe de Gestión	Versión: 2
		Fecha: 08/11/2021

INFORME DE GESTIÓN 2021

**“CUNDINAMARCA, ¡REGIÓN QUE PROGRESA!”
2020 – 2024**

**PAULA SUSANA OSPINA FRANCO
SECRETARIA DE DESPACHO
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

CONTENIDO

Introducción.....	3
PROCESOS ESTRATÉGICOS.....	4
1.1 GENERALIDADES	5
INFORME RESUMIDO: PRINCIPALES LOGROS PARA CUMPLIR LA MISIÓN Y VISIÓN.....	5
1.2. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL “CUNDINAMARCA REGIÓN QUE PROGRESA” VIGENCIA 2021	13
1.2.3 LÍNEA ESTRATÉGICA 3: MÁS SOSTENIBILIDAD	13
1.2.3.1 PROGRAMA: El cambio está en tus manos.....	14
1.2.5 LÍNEA ESTRATÉGICA 5: MÁS GOBERNANZA	19
1.2.5.1 PROGRAMA: Gestión pública inteligente	20
1.3 GESTIÓN DE LA MEJORA CONTINUA.....	26
PROCESOS MISIONALES	32
2.1. ASISTENCIA TÉCNICA	33
PROCESOS DE APOYO	39
3.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	40
3.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	40
3.1.2 GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	40
3.2 GESTIÓN CONTRACTUAL.....	67
3.5.1 DEFENSA JURÍDICA.....	67
3.6.2 RECURSOS DE INVERSIÓN POR ENTIDAD DE LA VIGENCIA.....	68

Introducción

De conformidad con la Ley 951 de 2005, el presente Informe de Gestión describe las acciones realizadas por la Secretaría de la Función Pública y su compromiso con el fortalecimiento y mejoramiento del Sistema Integral de Gestión y Control (SIGC), el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Gestión del Desempeño y Bienestar del Talento Humano.

En el 2021, la Secretaría de la Función Pública, ha contribuido al Plan Departamental de Desarrollo "Cundinamarca: Región que progresa 2020 – 2023", a través de cuatro metas de producto, distribuidas en dos líneas estratégicas, cumpliendo con una ejecución presupuestal del 100% de las metas por medio de una inversión de \$122.936.916 millones de pesos.

Según disposiciones de la Ordenanza 011 de 2020, modificada por la Ordenanza 059 de 2021, las metas propuestas se enmarcan en el fortalecimiento del Sistema Integral de Gestión y Control, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión Ambiental y el Sistema de Seguridad de la Información con el fin de constituir un sistema integrado, robustecido por la efectividad en la gestión y control de los procesos de calidad, la articulación de los procesos institucionales con el desarrollo ambiental sostenible y las estrategias que soporten la integralidad y confidencialidad de los procesos institucionales.

En aras de constituirnos como la mejor entidad pública del país para trabajar, hemos promovido la cualificación de las competencias de nuestros servidores públicos, la apropiación de hábitos saludables que mejoren su estilo y calidad de vida. Siendo ellos nuestro núcleo esencial, su bienestar es indispensable para seguir sumando como coequiperos en la mejora del desempeño institucional y garantes del bienestar de los cundinamarqueses.

PROCESOS ESTRATÉGICOS

1.1 GENERALIDADES

NOMBRE ENTIDAD	Secretaría de la Función Pública		
DIRECTIVO RESPONSABLE	Paula Susana Ospina Franco	CARGO	Secretaria de Despacho
No. DE DIRECCIONES Y OFICINAS	4	No. DE FUNCIONARIOS	65

MISIÓN

Es misión de la Secretaría de la Función Pública, como dependencia de carácter técnico, dirigir el desarrollo organizacional, a través de la mejora del sistema integral de gestión y control y, el desarrollo y fortalecimiento del talento humano, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación.

VISIÓN

Cundinamarca seguirá siendo, en el 2036, el departamento mejor educado, formando ciudadanos resilientes, tolerantes y felices, compartiendo un territorio ordenado, sostenible, integrado y competitivo, con igualdad de oportunidades para el campo y la ciudad, utilizando las herramientas que genera el desarrollo inteligente

INFORME RESUMIDO: PRINCIPALES LOGROS PARA CUMPLIR LA MISIÓN Y VISIÓN

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- ✚ En el 2021, la Gobernación de Cundinamarca obtuvo el Premio Nacional de Alta Gerencia en la categoría de mejor desempeño institucional, reconociendo la gestión institucional de la administración departamental como modelo a seguir por otras entidades. La Secretaría de la Función Pública tiene una gran incidencia en dos políticas del Modelo Integral de Planeación y Gestión **1. Gestión Estratégica de Talento Humano** e **Integridad**, las cuales obtuvieron una calificación de 98.8% y 98.7% en los rankings y destacándose por obtener el mayor puntaje en la **Dimensión de Talento Humano** obteniendo un 99%, lo cual se traduce en un activo humano

de excelencia y calidad en las diferentes prestaciones de servicio en las 24 Secretarías de Despacho.

- + Logramos la renovación de los certificados en las normas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 impactando positivamente el desempeño institucional, demostrando que la gestión pública en la administración departamental cumple estándares internacionales en lo relacionado a calidad del servicio y la seguridad y salud de los funcionarios y visitantes.

- + Somos una gobernación ambientalmente sostenible, para ello la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría General y la Empresa Inmobiliaria de Cundinamarca se encuentran implementando el Sistema de Gestión Ambiental en la Gobernación de Cundinamarca, adelantando gestiones en el programa integral de residuos sólidos convencionales, programa de uso eficiente y ahorro de energía, programa de uso eficiente y ahorro del agua y el plan de gestión integral de residuos peligrosos, contribuyendo a posicionarnos como una entidad pública que propende por el desarrollo sostenible mitigando los impactos ambientales.

- + Como consecuencia de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental y a través del convenio con la Asociación de Recicladores Puerta de Oro se han aprovechado 11.238,2 kg de residuos sólidos que genera la Gobernación de Cundinamarca.



Secretaría de la Función Pública de C...
@SecFPublicaCund

#FelizMartes iniciamos el día compartiendo el cronograma de auditoría con @ICONTEC de hoy:

✓ Martes 26 @SecEducaCundi
@HaciendaCundi @SecFPublicaCund
@SecGeneralCundi
#Cundinamarca #RegiónQueProgres

Martes 26 octubre
AUDITORÍA @icontec

RECERTIFICACIÓN ISO 45001 Y 9001

CRONOGRAMA POR PROCESO	Fecha	Hora	ISO 9001	ISO 45001	Carga
1. Promoción del Desarrollo Educativo	26/10/2021	8:00 - 10:00 a.m.	8.1, 8.2, 8.5, 8.6, 8.7	8.1	Diego M. López
2. Gestión del Director y Desarrollo del Sistema Normativo	26/10/2021	8:00 - 12:00 m.	5.3, 7.2, 7.3, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7, 9.8, 9.9	8.1	Paula Puentes
3. Proceso de Gestión Financiera	26/10/2021	10:00 - 11:00 a.m.	7.1.1	8.1	Enry J. Cárdenas
4. Proceso de Gestión de Ingresos	26/10/2021	11:00 - 12:00 m.	7.1.1	8.1	Sandra Cárdenas
5. Recetas	26/10/2021	12:00 - 1:00 p.m.	7.1.1	8.1	Enry J. Cárdenas
6. Proceso de Recursos Físicos	26/10/2021	1:00 - 3:30 p.m.	7.1.1	8.1	Enry J. Cárdenas
7. Proceso de Gestión Jurídica	26/10/2021	2:30 - 3:30 p.m.	8.2.1	8.1	Enry J. Cárdenas
8. Proceso de Comunicaciones	26/10/2021	3:30 - 4:30 p.m.	7.4, 8.2.1	7.4, 8.1	Enry J. Cárdenas
9. Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	26/10/2021	1:00 - 4:30 p.m.	8.1.3, 8.1.4, 8.1.5, 8.1.2	8.1.2	Paula Puentes
10. Bases de Datos	26/10/2021	4:30 - 5:00 p.m.			

acercar La **GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**
Clasificó en el nivel superior del programa ACERCAR de la Secretaría Distrital de Ambiente

La Secretaría Distrital de Ambiente auditó bajo el programa ACERCAR, al proceso de Gestión Ambiental otorgando **97,07 puntos** en el cumplimiento normativo ambiental y aplicación de la NTC ISO 14001: 2015. Clasificando a la entidad en el nivel superior.

Felicidades por su trabajo articulado a la **Secretaría de la Función Pública, Secretaría General, Secretaría del Ambiente, Laboratorio de Alcoholes, Laboratorio de Salud Pública y a la Empresa Inmobiliaria y de Servicios Logísticos de Cundinamarca.**

Deja huella positiva en el ambiente

CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresamos SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- ✚ Se han beneficiado 20 funcionarios públicos de carrera administrativa mediante la provisión de empleos por encargo por mejor derecho preferencial, protegiendo el mérito y la función pública sobre quienes posean las aptitudes y habilidades, y ostenten un desempeño sobresaliente.
- ✚ Se han beneficiado 45 funcionarios públicos por medio del programa de teletrabajo, armonizando el desarrollo de sus funciones con la

adaptación de condiciones que propendan por el mejoramiento de su calidad de vida.

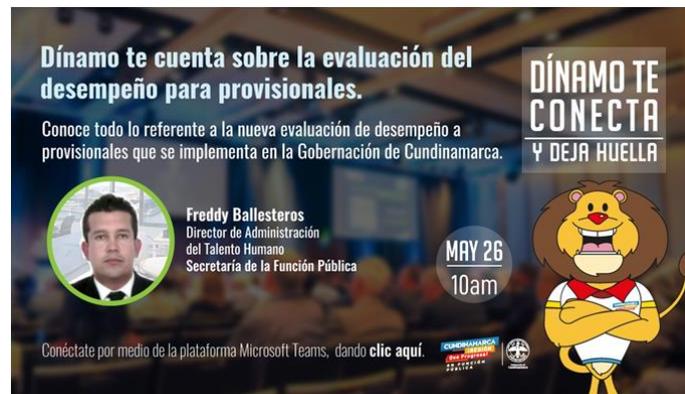
✚ En medio del estado de emergencia por COVID-19 se implementaron estrategias para mitigar los riesgos de contagio, velando por la seguridad de todos los funcionarios, a través de:

- La implementación del Trabajo Virtual y horarios flexibles en jornadas de mañana, tarde y completa: es una herramienta que durante el año 2021 ha garantizado que no cese el buen desempeño de la Gobernación de Cundinamarca, al lograr el seguimiento, control y verificación del efectivo cumplimiento de funciones y actividades de 1.556 funcionarios públicos de la entidad.

✚ Desde la Gobernación de Cundinamarca, hemos priorizado la vinculación de jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado entre 18 y 28 años, actualmente contamos con 540 jóvenes entre 18 y 28 años vinculados laboralmente en las distintas Secretarías de Despacho.

Así mismo, para la vigencia 2021 a través del programa Estado Joven del Ministerio del Trabajo 10 jóvenes estudiantes realizaron sus prácticas profesionales en 8 Secretarías, los estudiantes seleccionados contribuyeron durante 5 meses a la mejora continua en el desarrollo de las actividades de la dependencia, constituyendo a la Gobernación de Cundinamarca en el mejor escenario para iniciar el ejercicio práctico profesional.

✚ En la vigencia 2021, desde la Secretaría de la Función Pública creamos e implementamos el Sistema de Evaluación de la Gestión de empleados nombrados en provisionalidad por medio de la Resolución No. 0563 de 2021 del 19 de abril de 2021, con la realización de los diseños y aplicabilidad de instrumentos específicos de evaluación se verifican, valoran y califican las competencias laborales, así como la identificación del aporte realizado por cada uno de los 665 empleados públicos que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional.



DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO

- Contribuyendo al desarrollo profesional de nuestros servidores públicos, desde la Secretaría de la Función Pública otorgamos incentivos pecuniarios a 25 funcionarios públicos quienes cursaron estudios en la modalidad de pregrado, 11 funcionarios a nivel de especialización y 6 funcionarios en la modalidad de maestría, impactando en la profesionalización del servicio público a través del fortalecimiento de las capacidades y habilidades hemos elevado los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad para el cumplimiento de los objetivos y metas departamentales.
- Enmarcado en la Meta 379 del Plan Departamental de Desarrollo se beneficiaron 10 funcionarios del nivel profesional para el acceso y permanencia en estudios universitarios de especialización, lo que contribuye a una generación de servicios de mayor calidad para la comunidad cundinamarquesa y el logro eficiente de las 435 metas del Plan Departamental de Desarrollo Cundinamarca «¡Región que Progresa! 2020 - 2024»

- ✚ Formamos a 35 funcionarios líderes a través del proyecto “Liderazgo por Cundinamarca, Líderes Creando el Futuro Urbano- Rural” en convenio con la Universidad de los Andes.
- ✚ Durante el año 2021, se intervinieron 400 servidores públicos en clima laboral pertenecientes a la Oficina de Control Interno, Oficina de Control Interno Disciplinario, de la Secretaría del Ambiente, Secretaría de Integración Regional, Secretaría de Hábitat, Secretaría de Asuntos Internacionales, Secretaría de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Secretaría de Planeación y Secretaría de la Función Pública en variables como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, medio ambiente, capacidad profesional, administración del talento humano con el fin impactar en el equilibrio entre vida personal y vida laboral y adaptación al cambio, generando con ello un impacto positivo en el retorno a la presencialidad y en la resolutivez asertiva de conflictos al interior de las entidades.
- ✚ Enfocados en una cultura del ser de los servidores públicos, 700 funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca participan activamente en diferentes escenarios que aportan al crecimiento de su felicidad personal en armonía con el entorno social, compartiendo sus experiencias con la comunidad cundinamarquesa a través del Club de la Felicidad se entregaron 120 de mercados a la Institución Educativa Departamental Alfredo Vásquez Cobo de Quebrada Negra y se entregaron encerres al Centro de Bienestar de personas discapacitadas en Puerto Salgar.
- ✚ El 93% de nuestros servidores apropiaron el Código de integridad y aplicaron y adoptaron los valores como compromiso, diligencia, felicidad, cercanía, justicia, honestidad y respeto en el desarrollo del servicio público posicionando a la entidad un espacio de transparencia y atención eficaz en la cotidianidad.
- ✚ En pro de consolidarnos como una Gobernación saludable, más de 400 funcionarios y sus familias se beneficiaron mensualmente del programa de acondicionamiento físico – Gimnasio, así mismo, promoviendo la actividad física y el trabajo en equipo como actividades que facilitan la armonía en el ambiente laboral y la salud física de nuestros servidores públicos, durante el 2021 participaron 1.470 funcionarios públicos y contratistas en la Copa Gobernación “Juntos por el progreso” en nueve disciplinas deportivas con 121 equipos inscritos.
- ✚ Dando cumplimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial, se implementó el programa Biciusuarios “Pedaleando por el progreso” el

cual incentiva el uso de la bicicleta en los funcionarios del complejo central de la Gobernación de Cundinamarca como medio de desplazamiento al lugar de trabajo con el fin de generar una cultura de hábitos saludables y contribuir en la mejora continua de su calidad de vida.

Como resultado de ello, fueron entregadas 30 bicicletas a nuestros servidores públicos y se construyeron 165 nuevos biciparqueaderos, ampliando la capacidad en un 50% en comparación con años anteriores.

Para la vigencia 2021, el programa de Biciusuarios fue galardonado con el reconocimiento "Sello de Oro Calidad del Servicio" por parte de la Secretaría Distrital de Movilidad, al haber duplicado el número mínimo de cupos requeridos, implementado un sistema de registro, señalización, brindando servicio especializado al biciusuario en reparaciones, dotando de un parqueadero cubierto y un sistema de vigilancia con el fin de garantizar las condiciones necesarias para incentivar su uso.

- ✚ Obtuvimos la recertificación de la Norma ISO45001:2018 de ICONTEC al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyéndonos como una entidad pública que imparte e implementa acciones y disposiciones alineadas a normas de calidad que previenen los riesgos en las condiciones de trabajo, ello se evidenció en el indicador de frecuencia de accidentalidad reportando un promedio de accidentabilidad del 0,07% por cada 100 trabajadores que laboraron durante el 2021. Aunado a ello, a un existo programa de vigilancia epidemiológica que caracterizó al 100% de los funcionarios en riesgo psicosocial, biomecánico, cardiovascular, visual y auditivo

EVENTO DE CLAUSURA

¡Tu disciplina y esfuerzo tienen recompensa! Acompañámonos en la clausura de la Copa Gobernación. Tendremos artistas invitados y muchas sorpresas.

Fecha: 21 de octubre 2021
Hora: 11:00a.m.
Lugar: Plaza de la Paz

COPA GOBERNACIÓN 2021
Busca por el progreso!

CUNDINAMARCA
REGION QUE PROGRESA
EN FUNCION PUBLICA



DÍNA MO

Te invita a que formen parte de los equipos de mejoramiento con el ánimo de motivar la conciencia ambiental, el cuidado de recursos y fortalecer la cultura de trabajo en equipo.

No te lo pierdas este 9 de diciembre a las 9:00 a.m.

CUNDINAMARCA
REGION QUE PROGRESA
EN FUNCION PUBLICA

COMITÉ REGIONAL DE CUNDINAMARCA

The advertisement features a cartoon character of a lion wearing a green cap and a yellow safety vest, holding a recycling symbol. The background shows a modern building and a river.

1.2. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL “CUNDINAMARCA REGIÓN QUE PROGRESA” VIGENCIA 2021

1.2.3 LÍNEA ESTRATÉGICA 3: MÁS SOSTENIBILIDAD

OBJETIVO

Consolidar un territorio basado en la conservación, preservación y rehabilitación del medio ambiente, articulando el ordenamiento y el uso del territorio, para el desarrollo sostenible y el bienestar de los cundinamarqueses, bajo un enfoque de mitigación del riesgo y adaptación al cambio climático.

TEMAS IMPORTANTES Y LOGROS QUE APORTAN A LA LÍNEA ESTRATÉGICA

- **Logro 1: Sembraton**, se promulgó el Decreto 112 de 2020 con la finalidad de que todos los servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca siembren un árbol en el departamento, durante la vigencia 2021 fueron sembrados 40 árboles en la sede central de la Gobernación de Cundinamarca y 125 árboles en el parque Jaime Duque.
- **Logro 2: Gobernación ambientalmente sostenible**, se han aprovechado 11.238,2 kg de residuos como papel y cartón de la sede central, contribuyendo a la apropiación de la cultura del cuidado ambiental a través del manejo adecuado y uso de materiales separados en la fuente.
- **Logro 3. Política de Cero Papel**: construimos una política de cero papel para reducir en un 90% la emisión de documentos impresos, generando una exitosa trazabilidad en la implementación de sistemas para gestionar documentos electrónicos y la optimización y automatización de procesos a través de herramientas como Mercurio, Kakctus e Isolucion.
- **Logro 4. Disposición eficiente de residuos**: se generó un plan de acción sobre la disposición eficiente de residuos a través de la caracterización de vertimientos de los restaurantes y el laboratorio fisicoquímico de alcoholes en pro de mitigar los daños ocasionados por las disposiciones de los residuos líquidos.

1.2.3.1 PROGRAMA: El cambio está en tus manos

Programa	Número de metas de producto
El cambio está en tus manos	1

OBJETIVO

Desarrollar actividades que permitan cambios de cultura ambiental, así como la disminución de pérdida de bienes y servicios ambientales de los ecosistemas.

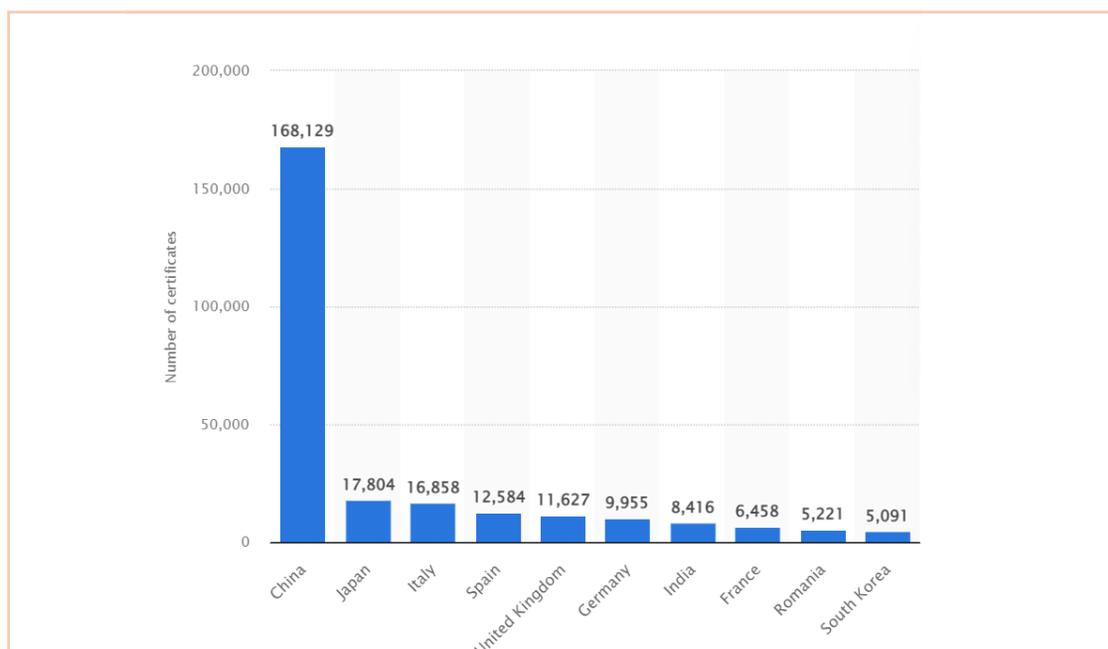
META DE PRODUCTO	
Descripción:	Cumplimiento
Implementar el 100% del Sistema de Gestión Ambiental bajo la NTC ISO 14001: 2015 en la Gobernación de Cundinamarca.	50%
<p>ANÁLISIS DEL INDICADOR:</p> <p>Frente a los indicadores de producto para la implementación del 100% del Sistema de Gestión Ambiental como resultado en la vigencia 2021 se logró el nivel 3: sistema de gestión ambiental en el Programa ACERCAR de la Secretaría Distrital de Ambiente con un puntaje de 97,07.</p> <p>Se culminó el contrato de identificación de puntos de descarga de vertimientos. Se inició la etapa de planificación de los programas de uso eficiente y ahorro de agua y energía. Se completaron 12 de las 13 capacitaciones planificadas con la asociación de recicladores de oficio Puerta de Oro. Se dio cumplimiento normativo en la sede central en cuanto a publicidad exterior visual, manejo de residuos peligrosos, gestión de aceite vegetal usado, registro del Departamento de Gestión Ambiental, entre otros.</p> <p>Se finalizó la matriz de aspectos e impactos ambientales del 123 y se ajustó la matriz de la sede central, laboratorio de salud pública y CRUE.</p>	

Gobernación de Santander: Para el 2019, recibieron por parte de ICONTEC la recertificación en la norma ISO:14001:2015.

- **Otros países**

Según el reporte para 2020 de la Organización Internacional para la Estandarización ISO, entre las empresas y organizaciones que han implementado acciones para obtener un sistema de gestión ambiental eficaz bajo los lineamientos de la ISO:14001:2015.

Gráfica No. 1: Número de certificaciones ISO: 14001:2015 por países



Fuente: Statista y la Organización Internacional para la Estandarización ISO (2020)

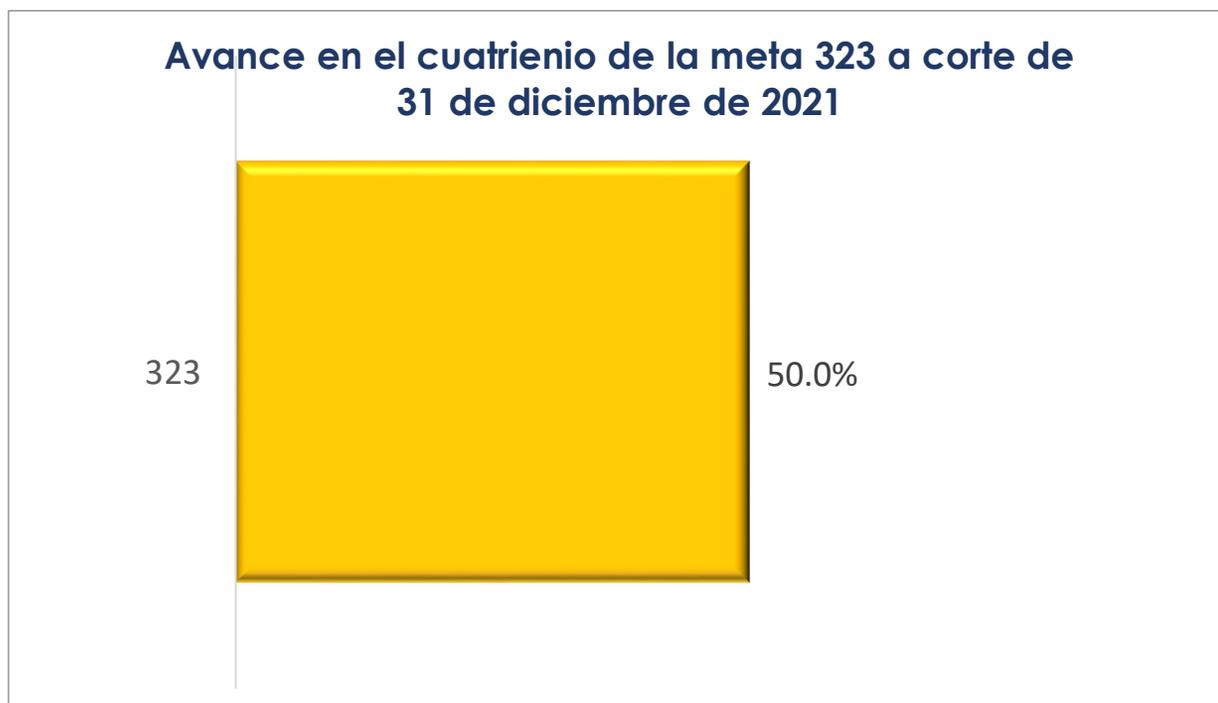
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD 2018-2022

APORTE AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022	
PACTO	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Pacto por la Sostenibilidad	En cumplimiento de lo descrito por el Pacto por la Sostenibilidad, con la implementación de acciones para constituir un Sistema de Gestión Ambiental hacemos parte de los departamentos del país que avanzan en la mitigación de los impactos ambientales.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

APORTE A OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Ciudades y comunidades sostenibles	El desarrollo sostenible aunado a la gestión institucional es un mecanismo clave para lograr la materialización de acciones que prevengan el daño medio ambiental.

INDICADORES PLAN DE DESARROLLO *CUNDINAMARCA, ¡REGIÓN QUE PROGRESA!*



Fuente: Secretaría de Planeación

BIENES Y SERVICIOS ENTREGADOS

- Se ejecutaron acciones para avanzar en términos de los numerales 4, 5 y 6 de las fases de implementación, enmarcados en el diseño e implementación de la NTC ISO:14001:20 comprendiendo en un primer momento el contexto de la organización frente a las condiciones ambientales, el liderazgo y compromiso con la política ambiental identificando roles y responsabilidad y realizando una planificación sobre acciones para abordar riesgos.

Para la vigencia 2021, participamos en la estrategia Acercar de la Secretaría Distrital de Ambiente clasificando en el nivel 3 del Sistema de Gestión Ambiental, obteniendo una calificación de 97,07 puntos, posicionando a la entidad en el nivel superior en gestión ambiental, dado el cumplimiento a cabalidad de las normativas ambientales: el registro de avisos publicitarios, caracterización de vertimientos, registros generadores de aceites vegetales de los restaurantes, creación de programas ambientales y verificación de la NTC ISO 14001: 2015.

- El convenio con la Asociación Puerta de Oro permitió una apropiación por parte de los funcionarios del compromiso con el medio ambiente y determinar el avance en la implementación del Sistema de Gestión Ambiental.

En la vigencia 2020 y 2021, a través del convenio suscrito, se aprovecharon 11.236,2 kg reciclables generados por la entidad, los cuales fueron reincorporados a una economía circular, convirtiéndolos en materia prima para un segundo uso. Adicionalmente se evitó que las disposiciones de residuos aprovechables fueran depositadas en el relleno sanitario "Doña Juana" y este fuera saturado, logrando disminuir la contaminación ambiental para la zona y sus alrededores.

Contribuimos al inicio de la apropiación en materia de separación de residuos sólidos en la fuente que generan los funcionarios, contratistas y visitantes a través de 13 capacitaciones, 2 videos institucionales y 10 evento "Dinamo te conecta y deja huella" y un taller de reciclaje para los equipos de mejoramiento del SICG.

BENEFICIARIOS DE LOS PRODUCTOS OBTENIDOS

Personas

Empresas

Entidades

Municipios

- **Personas:** 1.556 Servidores públicos
- **Entidades:** Gobernación de Cundinamarca

DIFICULTADES

- Retos en la apropiación por parte de los servidores públicos del código de aprovechamiento de residuos en los puntos ecológicos.

ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS DEPARTAMENTALES

POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Manejo integral de residuos solidos	Se ubicaron 5 puntos ecológicos en la sede central de la Gobernación con el fin de separar y clasificar los residuos aprovechables.

1.2.5 LÍNEA ESTRATÉGICA 5: MÁS GOBERNANZA

OBJETIVO

TEMAS

Aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad de las instituciones públicas del departamento con el fortalecimiento de capacidades administrativas, financieras, tecnológicas y jurídicas que permitan aumentar los niveles de confianza de la comunidad en el sector público.

TEMAS IMPORTANTES Y LOGROS QUE APORTAN A LA LÍNEA ESTRATÉGICA

- **Logro No. 1:** Para la vigencia 2021, logramos la renovación de los certificados en los esquemas ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de Calidad, cuya certificación se ha mantenido desde el 2014, lo cual nos

caracteriza como una entidad que garantiza estándares de calidad en la prestación del servicio público a los cundinamarqueses, amplía la confianza en la administración pública departamental y posiciona a la Gobernación entre las mejores entidades públicas de país al cumplir con altos estándares de calidad en el desarrollo de la gestión institucional.

- **Logro No. 2:** Mantener la certificación bajo el esquema ISO 45001:2018 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya certificación se ha mantenido desde el 2018, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, generando una cultura de autocuidado y prevención del riesgo al interior de la administración departamental.
- **Logro No. 3:** Se realizó una convocatoria abierta para que 10 profesionales universitarios iniciaran estudios en educación superior en la modalidad de posgrado, ampliando sus conocimientos y habilidades en temáticas financieras, gestión de la calidad, jurídicas, de infraestructura y de análisis de datos, contribuyendo a la profesionalización interdisciplinaria de nuestros colaboradores lo cual impacta en la prestación de servicios eficientes y de calidad, en la construcción de políticas públicas y en la gestión e innovación del conocimiento.
- ✓ **Tema importante No.1:** En procura de alinear la gestión de la Gobernación de Cundinamarca con las directrices y lineamientos del Gobierno Nacional, la Secretaría de la Función Pública, en el marco del Plan Departamental de Desarrollo, busca aportar en el cambio de la situación actual de las entidades públicas frente a los procesos de transformación y seguridad digital.

Programa	Número de metas de producto
Gestión pública inteligente	3 (377, 378,379)

1.2.5.1 PROGRAMA: Gestión pública inteligente

OBJETIVO

Revitalizar la gestión pública mediante el fortalecimiento del talento humano y de los procesos que permitan entender y atender las necesidades de la comunidad integralmente.

META DE PRODUCTO	
Descripción: Certificar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información ISO: 270001:2013	Cumplimiento 50%
ANÁLISIS DEL INDICADOR: Durante la vigencia 2021, se adelantaron acciones para contar con una asistencia técnica preliminar bajo la referencia ISO/IEC27001:2013 dirigido a servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca que interactúan en el Sistema Integral de Gestión y Control, la elaboración del plan de acción para la implementación de la norma, estructuración y revisión del contexto estratégico del SGI, partes interesadas, revisión de la política integral y objetivos integral y la caracterización del proceso de Sistema Integrado de Gestión.	

Dínamo te cuenta cómo atacan los hacker en el sector empresarial

Héctor Herrera
 Consultor especializado en Seguridad de la Información

META 377

NOV 17
 10:30am

DÍNAMO TE CONECTA Y DEJA HUELLA

Conéctate por salas TIC dando **click aquí**.

CUNDINAMARCA
 Que Progrese!
 GOBIERNO PÚBLICO

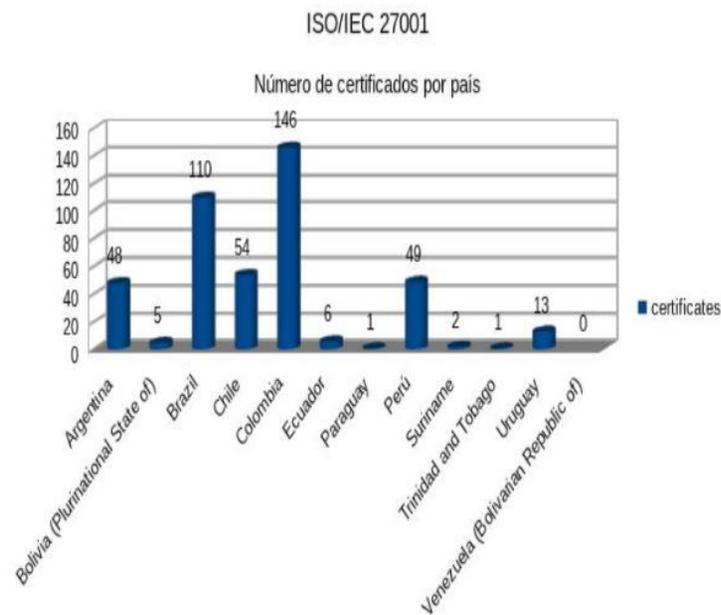
ANÁLISIS COMPARATIVO

- **Departamental**

Gobernación del Meta: Para el 2018, a través de la Secretaría Administrativa y la Secretaría de las TIC se desarrollaron estrategias de medición del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información a través de una pre auditoría con ICONTEC.

- Otros países

Gráfica 2: Número de certificaciones ISO: 27001:2013 por países de Suramérica



Fuente: ISOTools Excellence, 2017

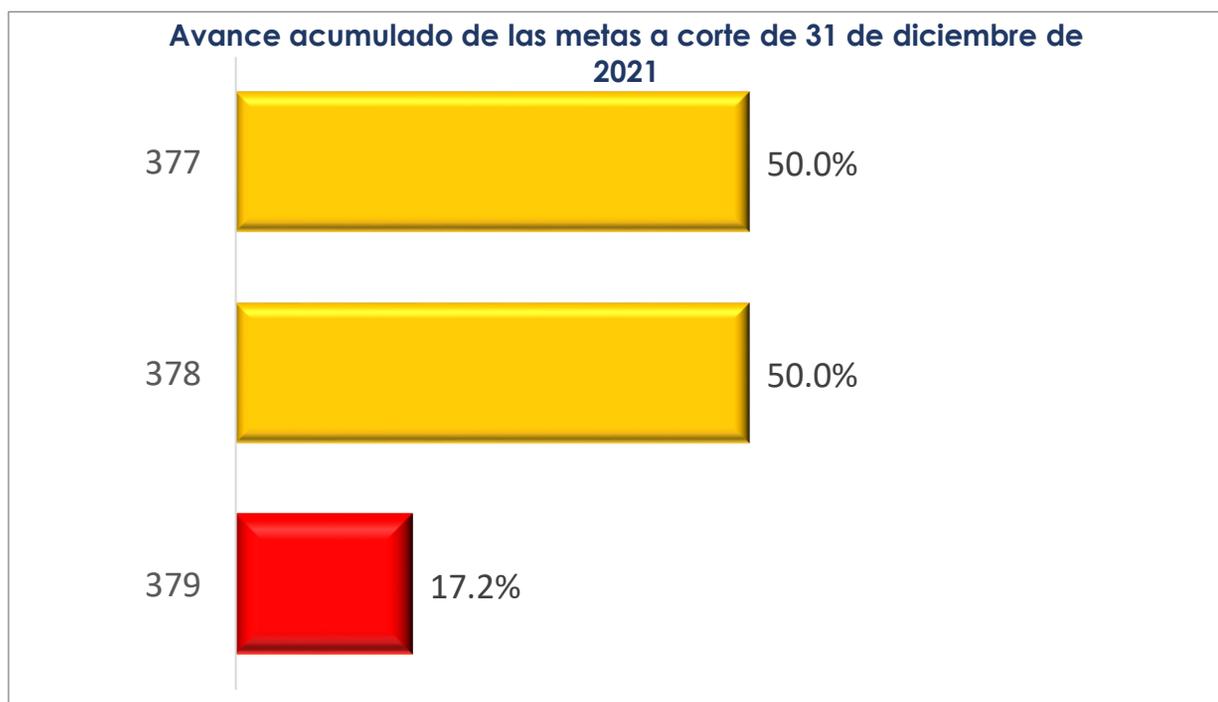
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD 2018-2022

APOORTE AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022	
PACTO	DESCRIPCIÓN DEL APOORTE
Pacto por la Transformación Digital en Colombia	Se optimiza la gestión pública institucional al contar con sistema de gestión de seguridad de la información robustecido que salvaguarde la confidencialidad, integridad y la disponibilidad de la información de la Gobernación de Cundinamarca, constituyéndose como una herramienta de transformación digital que permite aplicar los controles adecuados.

ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS DEPARTAMENTALES

POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Ciencia, tecnología e innovación - CTel	La Norma ISO:27001:2013 en su certificación como auditor interno permite que nuestros servidores públicos apropien conocimientos en tecnología para resguardó y manejo de la información.

INDICADORES PLAN DE DESARROLLO *CUNDINAMARCA, ¡REGIÓN QUE PROGRESA!*



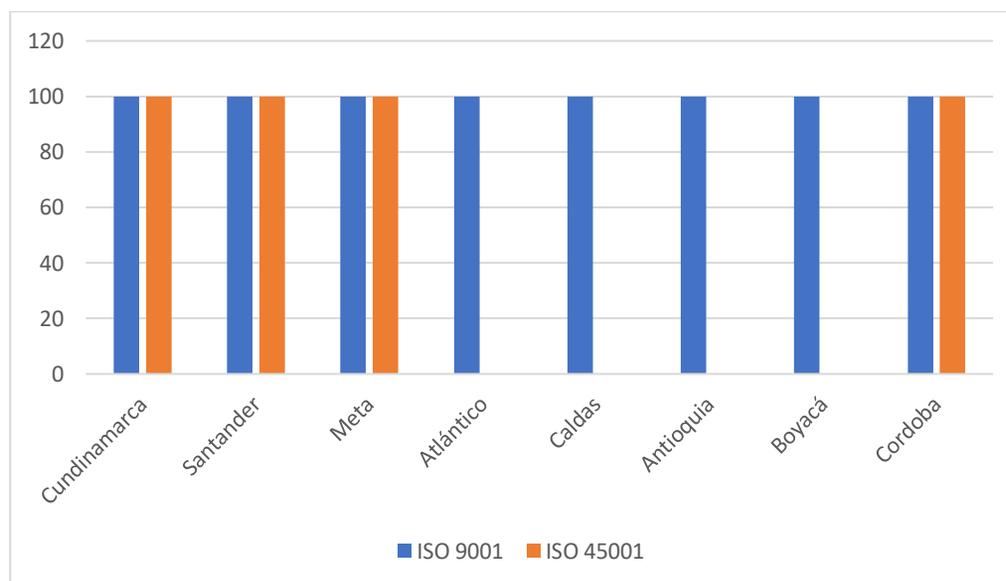
Fuente: Secretaría de Planeación

META DE PRODUCTO	
Descripción: Mantener 2 certificaciones del sistema integral de gestión y control, ISO: 9001:2015 e ISO 45001:2018	Cumplimiento 50%
ANÁLISIS DEL INDICADOR: A través de la auditoría realizada por ICONTEC se otorgó la recertificación al sistema integral de gestión y control, ISO: 9001:2015 e ISO 45001:2018	

ANÁLISIS COMPARATIVO

- Departamental

Gráfica No. 3: Gobernaciones de Colombia certificadas en ISO:9001:2015 e ISO 45001:2018



Fuente: Páginas institucionales de las Gobernaciones, 2021

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD 2018-2022

APORTE AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022	
PACTO	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Pacto por una Gestión Pública Efectiva	Contrarrestar la duplicidad de funciones y contar con una coordinación entre funcionarios y los procesos de gestión institucional, a través de la recertificación se mejora la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas.

META DE PRODUCTO	
Descripción: Beneficiar a 58 funcionarios del nivel profesional para el acceso y permanencia en estudios universitarios de especialización	Cumplimiento 17,2%
ANÁLISIS DEL INDICADOR: Se realizaron diez pagos de matrículas de programas de especialización a funcionarios del cargo profesional universitario.	

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD 2018-2022

APORTE AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022	
PACTO	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Pacto por una Gestión Pública Efectiva	Se forman servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos que mejoran el desempeño institucional través de su aporte profesional.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

APORTE A OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL APORTE
Educación y Calidad	Se promueve y se garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad a través de oportunidades de acceso a educación superior de 10 funcionarios públicos

1.3 GESTIÓN DE LA MEJORA CONTINUA

Se describe el desempeño del Sistema Integral de Gestión y Control (SIGC) de la administración departamental – sector central durante el año 2021; para tal efecto, se estructura la siguiente metodología:

- ✓ **Aspectos relevantes:** Corresponde a los logros y características destacables del SIGC durante la vigencia.
- ✓ **Oportunidades de mejora:** Mejoras significativas evidenciadas en el desarrollo en la presente vigencia.

- **Aspectos relevantes del Sistema Integral de Gestión y Control**

Resultados de la auditoría interna:

En el mes de septiembre, el proveedor Gestión Total desarrolló mediante servicios profesionales los ciclos de las auditorías internas al SIGC, evaluando el nivel de cumplimiento de los esquemas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018, los requisitos normativos y del ciudadano; en esta actividad se auditaron la totalidad de procesos (25 procesos) incluyendo las sedes externas (Laboratorio de salud pública, Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres, Centro Regulador de Urgencias y Emergencias-CRUE, Numero Único de Seguridad y Emergencias- NUSE Línea123) evidenciando el total de hallazgos:

Tabla No. 1: No conformidades de la auditoría interna 2021

TIPO	TOTAL
No conformidades	7
Observaciones de Auditoria	14
Oportunidades de Mejora	9

Fuente: elaboración propia con base en lo reportado por Gestión Total

Se resaltan los siguientes aspectos:

- La disposición de los líderes de procesos y equipos de mejoramiento para las entrevistas y verificaciones de los auditores en el contexto virtual y presencial.

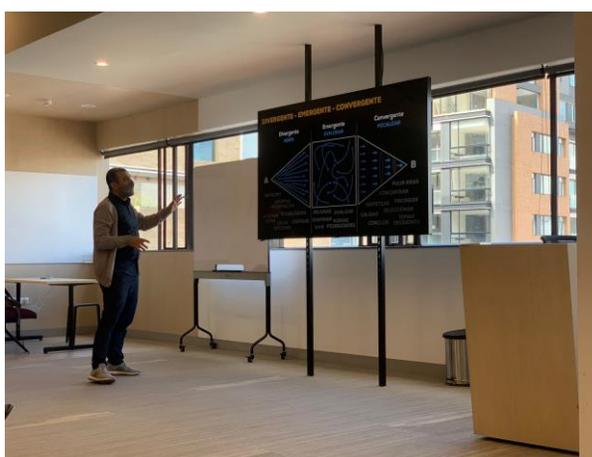
- El cumplimiento de los objetivos de calidad a través de la realización de los procesos.
- La sinergia existente entre los equipos de mejoramiento con los procesos.

Resultados de la renovación de los certificados (ICONTEC):

Durante los días 25 al 29 de octubre Icontec desarrolla las auditorías de renovación de los certificados NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 45001: 2018 verificando los siguientes objetivos de la auditoría son:

- Determinar la conformidad del sistema de gestión con los requisitos de la norma de sistema de gestión.
- Determinar la capacidad del sistema de gestión para asegurar que la organización cumple los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables al alcance del sistema de gestión y a la norma de requisitos de gestión.
- Determinar la eficacia del sistema de gestión para asegurar que la organización puede tener expectativas razonables con relación al cumplimiento de los objetivos especificados.
- Identificar áreas de mejora potencial del sistema de gestión.

Se auditaron de los 24 procesos del SIGC, se emite por parte del equipo auditor un concepto favorable en el desempeño del SIGC y se renueva la certificación en los modelos ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018, así mismo se otorga ampliación de la certificación a las actividades que desarrolla la Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres.



Revisión del Sistema:

Se realizaron reuniones de presentación de resultados trimestrales propiciadas por la Secretaría de la Función Pública, donde se analizan los resultados, riesgos, satisfacción de cliente y accidentalidad oportunidades de mejora lo cual funge como una herramienta clave para el seguimiento y monitoreo del Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad y Salud en el trabajo. Por otro lado, se resalta el informe oficial de revisión, el cual cumple con un estricto índice de los elementos de entrada de los modelos normativos.

Seguimiento y medición del Sistema:

La articulación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) con el Sistema de Gestión de Calidad y el de Control Interno, permite fortalecer la gestión de las auditorías realizadas por el proceso y una consecuente mejora en la eficiencia, eficacia y efectividad de las tareas programas.

Frente a los hallazgos evidenciados en la auditoría ICONTEC, el reporte es el siguiente:

Tabla No. 2: No conformidades de la auditoría externa 2021

PROCESO	TOTAL NO CONFORMIDADES
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	3
Planificación del Desarrollo Institucional	1

Fuente: elaboración propia con base en lo reportado por ICONTEC

Plan de Apropiación

El plan de apropiación es la herramienta que permite la socialización y la toma de conciencia respecto a los lineamientos del SIGC y su importancia, continuación los aspectos relevantes:

- Creación de diferentes canales de comunicación con el público objetivo: WhatsApp, Correo Dínamo, Twitter.

- Empoderamiento y alto grado de compromiso de los integrantes de los equipos de mejoramiento de los 25 procesos que forman parte del SIGC con la estrategia Dínamo puntos a través de los concursos digitales en la plataforma Kahoot y entregas de informes solicitados para el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Dínamo cápsulas/ideas: Tips, consejos y datos relevantes sobre temas de seguridad, ambiente y calidad, la creación de estas piezas gráficas parte de los expertos de la dirección en los temas quienes redactan los textos que tendrá la imagen, posteriormente se remite al equipo de diseño de la Secretaría de la Función Pública para la creación de la propuesta gráfica que es aprobada por el director de Desarrollo Organizacional, la Secretaria de Despacho y finalmente la Jefe de Protocolo de la Secretaría de Prensa y Comunicaciones.

Oportunidades de mejora:

- Fortalecimiento de los modelos de ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental) e ISO 27001:2013 (Seguridad de la información) mediante auditorías internas.
- Fortalecer de la articulación entre la Dirección de Desarrollo Humano y la Dirección de Desarrollo Organizacional.
- Fortalecer el plan de apropiación del SIGC con actividades relacionadas con temas ambientales y seguridad de la información a través de incentivos emocionales.



Sistema de Gestión Ambiental

Alineado con la meta de 323 se busca implementar el sistema de gestión ambiental bajo la NTC ISO 14001:2015 en la Gobernación de Cundinamarca. La actualización del SIGC, incorporando el Proceso de Gestión Ambiental como un proceso de apoyo.

- Estandarización de los formatos y documentos, dando cumplimiento a la normatividad ambiental vigente y a la norma la norma ISO 14001:2015.
- Adjudicar el convenio de asociación de Puerta de Oro con el fin de realizar el aprovechamiento de residuos (con un total aprovechado de 11638,2 Kg)
- Ejecución de contrato para la identificación de puntos de descarga de vertimientos en la sede central y almacén de la Secretaría de Salud
- Se realizó visita de seguimiento con la Secretaría Distrital de Ambiente, la cual permitió cumplir y se aprobar el programa de ACERCAR con calificación favorable de 90.17.

	GESTIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO RURAL	
	Modelo: Informe de resultados ACERCAR por empresa	
	Código: PM03-PR06-M4	Versión: 03

CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN
CONSIDERACIONES FINALES
<p>A partir del análisis de los criterios de evaluación se indica que la empresa obtiene una calificación final de 90,17.</p> <p>Que lo clasifica en el nivel 3 Sistemas de Gestión Ambiental, y le permite postularse al Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD) en la siguiente convocatoria.</p>
<p>Elaboró: MARÍA CRISTINA RODRÍGUEZ ARIAS Profesional de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial.</p>

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST

Con la ejecución de las actividades del plan de trabajo del SG-SST, planificando, realizando, verificando y mejorando continuamente el bienestar de los servidores públicos y contratistas por medio de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral, se cumple el objetivo principal del SG-SST, integrado con la Misión y Visión del Departamento.

Objetivo del Sistema

Establecer los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sistema Integral de Gestión y Control SIGC de la Gobernación de Cundinamarca para contribuir al logro del bienestar de la población trabajadora, la prevención de Accidentes de trabajo, Enfermedades Laborales, incrementar la competitividad de la Gobernación de Cundinamarca para la Vigencia.

Componente de Seguridad

- Inspecciones Identificación de Riesgos Plan de Emergencias
- Participación en el simulacro Distrital de Evacuación y Autoprotección.

Componente de Salud

- Desarrollo del 100% de las actividades de los Programas de Vigilancia Epidemiológica PVE
- Cardiovascular Biomecánica Osteomuscular Psicosocial Auditivo
- Visual Biológico
- Identificación del estado de salud de más de 700 servidores.

Marco legal

- Actualización de la matriz de requisitos legales de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).



PROCESOS MISIONALES

2.1. ASISTENCIA TÉCNICA

TEMA	DIRIGIDA A	N° PERSONAS ASISTIDAS	MARQUE CON X EL TIPO DE ASISTENCIA			N° ASISTENCIAS REALIZADAS	MUNICIPIOS BENEFICIADOS
			Capacitación	Asesoría	Acompañamiento		
CONCEPTO AJUSTE MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	AGENCIA CATASTRAL DE CUNDINAMA RCA			X		1	
SOLICITUD CONCEPTO VIABILIDAD PARA REALIZAR NOMBRAMIENTO Y CAMBIO DE LA PLANTA DE PERSONAL	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE VIOTA			X		1	
CONCEPTO FAVORABLE AL MANUAL DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	ESE HOSPITAL DIVINO SALVADOR DE SOPO			X		1	
SOLICITUD CONCEPTO - VACANTES PLANTA DEFINITIVA	ESE HOSPITAL SALAZAR DE VILLETÁ			X		1	
SOLICITUD DE CONCEPTO SOBRE UNIFICACIÓN DE PLANTAS DE PERSONAL	E..S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA			X		1	
SOLICITUD DE CONCEPTO SOBRE UNIFICACIÓN DE PLANTAS DE PERSONAL	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE VIOTÁ			X		1	
SOLICITAR UNA ASESORÍA RELACIONADA A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEADOS DE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA	ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA			X		1	
AJUSTE MANUAL DE FUNCIONARIOS	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE FACATATIVÁ			X		1	
CONCEPTO FAVORABLE AL MANUAL DE FUNCIONES	IDECUT INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE			X		1	

TEMA	DIRIGIDA A	N° PERSONAS ASISTIDAS	MARQUE CON X EL TIPO DE ASISTENCIA			N° ASISTENCIAS REALIZADAS	MUNICIPIOS BENEFICIADOS
			Capacitación	Asesoría	Acompañamiento		
	CULTURA Y TURISMO						
RESPUESTA A SOLICITUD DE APOYO PARA REDISEÑO INSTITUCIONAL	MUNICIPIO DE CUCUNUBA			X		1	
CONCEPTO FAVORABLE A LOS PROYECTOS DE ACUERDO DE ORGANIZACIÓN INTERNA Y PLANTA DE EMPLEOS Y EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE MANUAL DE FUNCIONES	AGENCIA DE COMERCIALIZACIÓN E INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CUNDINAMARCA			X		1	
ASISTENCIA Y CONCEPTO MANUAL DE FUNCIONES	BENEFICENCIA			X		1	
ASISTENCIA TÉCNICA FUSIÓN RED HOSPITALARIA	ESE DEL DEPARTAMENTO			X		1	
ASISTENCIA TÉCNICA FUSIÓN RED HOSPITALARIA	REGIÓN DE SALUD SURORIENTE, CÁQUEZA Y FOMEQUE			X		1	
ASISTENCIA TÉCNICA FUSIÓN RED HOSPITALARIA	REGIÓN DE SALUD SABANA CENTRO, CHÍA TABIO TENJO SESQUILÉ		X	X	X	1	
ASISTENCIA Y CONCEPTO CREACIÓN DE PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	ESE HOSPITAL HILARIO LUGO DE SASAIMA			X		1	
ASISTENCIA TÉCNICA Y CONCEPTO AJUSTE DEL MANUAL DE FUNCIONES	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DE CUNDINAMARCA			X		1	
ASISTENCIA TÉCNICA REESTRUCTURACIÓN	HOSPITAL MUNICIPAL MARIA AUXILIADOR			X		1	

TEMA	DIRIGIDA A	N° PERSONAS ASISTIDAS	MARQUE CON X EL TIPO DE ASISTENCIA			N° ASISTENCIAS REALIZADAS	MUNICIPIOS BENEFICIADOS
			Capacitación	Asesoría	Acompañamiento		
N (ENTIDAD MUNICIPAL)	A DE MOSQUERA						
CONCEPTO FAVORABLE AL MODIFICATORIO DEL MANUAL DE FUNCIONES	AGENCIA DE COMERCIALIZACIÓN E INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CUNDINAMARCA			X		1	
CONCEPTO NUEVO MANUAL DE FUNCIONES	CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA			X		1	
SOLICITUD INDIVIDUAL INCREMENTO SALARIAL	BENEFICENCIA			X		1	
OBSERVACIONES MANUAL DE FUNCIONES FUNCIONARIOS LABORATORIO DE SALUD PÚBLICA DE CUNDINAMARCA	SECTOR CENTRAL SEC SALUD			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE CAQUEZA			X		1	
ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL CREACIÓN DE EMPLEOS	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE FACATATIVÁ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS DE SOACHA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN JOSE DE GUACHETÁ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL DE LA VEGA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SANTA MATILDE DE MADRID			X		1	

TEMA	DIRIGIDA A	N° PERSONAS ASISTIDAS	MARQUE CON X EL TIPO DE ASISTENCIA			N° ASISTENCIAS REALIZADAS	MUNICIPIOS BENEFICIADOS
			Capacitación	Asesoría	Acompañamiento		
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE PACHO			X		1	
CONCEPTO HORAS EXTRAS	ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL MARCO FELIPE AFANADOR DE TOCAIMA			X		1	
CONCEPTO FAVORABLE CREACIÓN DE PROFESIONAL DEL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	ESE HOSPITAL HILARIO LUGO DE SASAIMA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE ANOLAIMA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE ARBELÁEZ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN MARTIN DE PORRES DE CHOCONTA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE EL COLEGIO			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE FOMEQUE			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE FUNZA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN JOSE DE GUADUAS			X		1	

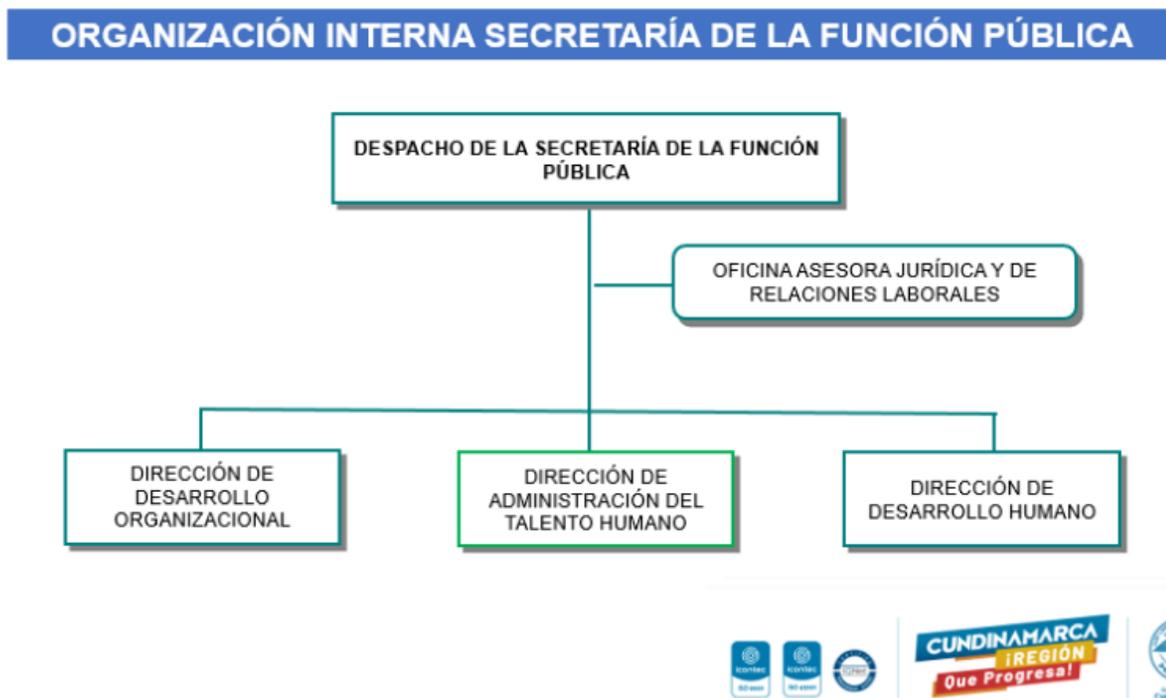
TEMA	DIRIGIDA A	N° PERSONAS ASISTIDAS	MARQUE CON X EL TIPO DE ASISTENCIA			N° ASISTENCIAS REALIZADAS	MUNICIPIOS BENEFICIADOS
			Capacitación	Asesoría	Acompañamiento		
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE GUATAVITA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE MEDINA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE NEMOCÓN			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN VICENTE PAUL DE SAN JUAN DE RIO SECO			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL HILARIO LUGO DE SASAIMA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ			X		1	
ASISTENCIA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS	MUNICIPIO DE FUNZA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL DIVINO SALVADOR DE SOPO			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE TABIO			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SANTA ROSA DE TENJO			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SANTA BÁRBARA DE VERGARA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SALAZAR DE VILLETÁ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE GACHETA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL	ESE HOSPITAL PEDRO LEON			X		1	

TEMA	DIRIGIDA A	N° PERSONAS ASISTIDAS	MARQUE CON X EL TIPO DE ASISTENCIA			N° ASISTENCIAS REALIZADAS	MUNICIPIOS BENEFICIADOS
			Capacitación	Asesoría	Acompañamiento		
INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ALVAREZ DE LA MESA						
ASISTENCIA PROFESORAL DE MODERNIZACIÓN	MUNICIPIO DE SASAIMA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL EL SALVADOR DE UBATÉ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE FACATATIVÁ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA			X		1	
APOYO Y CONCEPTO FAVORABLE AL INCREMENTO SALARIAL ANUAL 2021	ESE HOSPITAL DE GIRARDOT			X		1	
ASISTENCIA PARA REVISIÓN MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES DE EMPLEOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	1		X		1	
ASISTENCIA Y CONCEPTO FAVORABLE AL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DE CUNDINAMARCA	1		X		1	

PROCESOS DE APOYO

3.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: elaboración propia

DISPONIBILIDAD DEL RECURSO HUMANO							
Dependencia /Oficina	No. Funcionarios por Cargo						
	Directivo	Gerente y/o Asesores	Profesionales	Técnico	Asistente	OPS	Total
Dirección de Administración del Talento Humano	1	0	9	12	10	5	37+
Dirección de Desarrollo Humano	1	1	3	2	3	8	18+
Dirección de Desarrollo Organizacional	1	1	4	0	1	13	7+
Jefe de Oficina de Asesora Jurídica y Relaciones Laborales	1	0	1	0	0	6	6+

3.1.2 GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Ingreso

La Secretaría de la Función Pública, en cabeza de la Dirección de Administración del Talento Humano en la vigencia 2021 con corte a 31 de diciembre de 2021, realizó el procedimiento de provisión de 63 empleos de carrera administrativa de los cuales 48 se encontraban en vacancia definitiva y 14 en vacancia temporal; 28 de éstos fueron provistos por encargo por mejor derecho preferencial; los cargos restantes fueron declarados desiertos y se encuentran a la espera de ser provistos en provisionalidad,

cumpliendo con lo estipulado en la 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>> Ley que es la base del Decreto departamental 111 del 31 de marzo 2021: <<por medio del cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa para la planta de personal del departamento de Cundinamarca>>; cuyo procedimiento se encuentra en nuestro Sistema de Gestión de Calidad ISOLUCION bajo el código: A-GTH-PR-047 Provisión de Empleos.

Transparencia en la provisión de empleos

Para surtir el proceso de vinculación a la planta de personal de la Gobernación de Cundinamarca contamos con el apoyo de nuestro aliado estratégico, el Departamento Administrativo de la Función pública (DAFP) con la aplicación de pruebas psicotécnicas, lo cual ha garantizado que contemos con funcionarios con aptitudes y habilidades requeridas para el desempeño de sus funciones en los diferentes cargos de la administración central.

Así las cosas, la Dirección de Administración del Talento Humano, ha podido certificar en ISOLUCION que los servidores públicos posesionados durante la vigencia del 2021, han cumplido con los requisitos legales para la toma de su posesión.

Proceso de selección por meritocracia

A través del apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la Secretaría de la Función Pública, continúa trabajando en acciones de mejora; el proceso de selección por concurso de méritos para proveer 200 empleos en vacancia definitiva pertenecientes a la planta del sector central de la entidad de la Convocatoria Territorial 2019 II.

Actualización Hoja de Vida en SIGEP

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Dirección de Administración del Talento Humano utiliza el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, dispuesta para el talento humano, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar el personal vinculado a éstas.

Soportando información relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.



2. Desarrollo

Proceso de provisión de empleos por mejor derecho preferencial.

La Dirección de Administración del Talento Humano y la nueva gerencia líder en el proceso de la provisión de empleos a través de la figura de encargo contemplada en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, han trabajado exitosamente en la realización de estudios técnicos para el análisis de requisitos de funcionarios que ostentan derecho preferencial, de los cuales 20 funcionarios se beneficiaron con nombramientos por encargo.

La Secretaría de la Función Pública vela por los procesos de ascenso de los funcionarios de carrera administrativa con el objetivo de motivar a los funcionarios que se comprometen día a día con la prestación eficiente de servicios para los cundinamarqueses.



Programa Teletrabajo

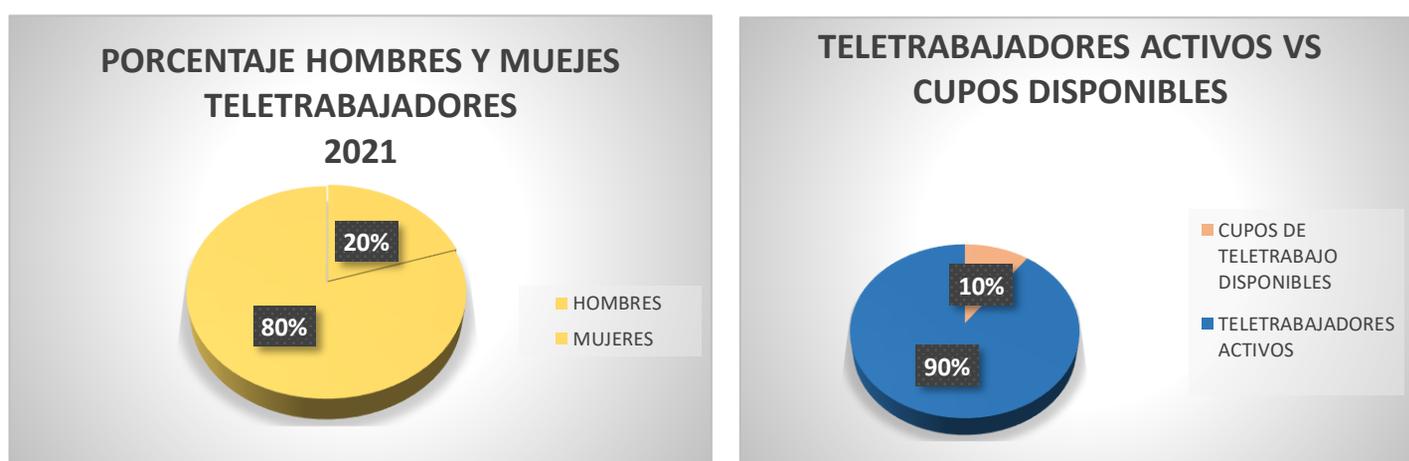
Con la finalidad de mejorar la calidad de vida y productividad del talento humano, para la vigencia 2021, 45 funcionarios del sector central se han beneficiado a través de esta modalidad en la cual se laboran tres (3) días por semana en el lugar de residencia y dos (2) en las instalaciones de la entidad.

Este programa está dirigido al beneficio de servidores públicos priorizando aquellos que se encuentran en situación de discapacidad, madres o padres cabeza de familia con hijos menores de 15 años o en condición de discapacidad, madres gestantes y funcionarios que residen en municipios distantes; promoviendo así la inclusión social en la administración departamental.



En el desarrollo de esta modalidad, los teletrabajadores son objeto de visitas periódicas de seguimiento realizadas por la ARL con el fin de constatar las condiciones adecuadas para el programa. De acuerdo con la información registrada, el programa Teletrabajo presenta las siguientes cifras a corte del 31 de octubre de la anualidad:

Grafica No.5: Número de funcionarios teletrabajadores en 2021



Fuente: elaboración propia

De conformidad con el artículo 10 del Decreto 0416 de 2016 la entidad tiene como responsabilidad: "Cancelar por concepto de compensación de gastos de conectividad de Internet, energía eléctrica, telefonía el valor establecido por el equipo coordinador o aquellos servidores que no los cubra el organismo al cual están adscritos. Dicha compensación no constituye factor salarial ni prestacional, será

cancelado mes vencido y será proporcional a los días teletrabajados y a las novedades que se presenten.”



Código de Integridad

A través de la entrega de suvenires, conferencias, capacitaciones, correos electrónicos y actividades lúdicas, la Secretaría de la Función Pública como líder en la implementación de la Política Pública de Integridad en el sector central del departamento de Cundinamarca, ha promocionado el código de integridad, con el fin de la apropiación en los servidores públicos de los valores del compromiso, honestidad, diligencia, justicia, respeto, cercanía y felicidad.



Trabajo Virtual

A partir de la declaración de emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid-19, el Gobierno Nacional impartió directivas para afrontar esta situación, algunas de ellas es el trabajo virtual, el cual de forma progresiva ha ido en aumento el porcentaje de presencialidad; encontrándose en este momento al 75% de los funcionarios públicos. La Gobernación de Cundinamarca acató tal medida a la par que desarrolló una estrategia de seguimiento, control a las funciones, tareas y actividades que se llevan a cabo por los funcionarios a través de la creación e

implementación del formato que se encuentra en ISOLUCION bajo el código: A-GTH-FR-144 *Constancia de Cumplimiento de Trabajo Virtual*.

Esta herramienta durante el año 2021 ha garantizado que no cese el buen desempeño de la Gobernación de Cundinamarca, al lograr el seguimiento, control y verificación del efectivo cumplimiento de funciones y actividades de aproximadamente 1.580 funcionarios públicos del sector central.

Ingreso de los jóvenes entre 18 a 28 años al servicio público

En cumplimiento del Decreto Nacional No. 2365 del 2019, por el cual se busca el ingreso de jóvenes al servicio público, la Gobernación de Cundinamarca conforme a los lineamientos del Gobierno Nacional, durante la vigencia 2021 ha brindado la oportunidad de ingreso al mundo laboral a aproximadamente 540 jóvenes entre 18 y 28 años vinculándolos en las diferentes Secretarías, Dependencias y Subdependencias del sector central.

Lo anterior se evidencia en los reportes que se han efectuado desde la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), de manera trimestral.



Estado joven

Para el año 2021 la Presidencia de la Republica a través del Ministerio de Trabajo, reactivó el programa de Estado Joven, permitiendo la habilitación de nuestra Gobernación como entidad apta para el mismo. Es de anotar que, para el 2020 debido a la pandemia COVID -19, el Gobierno Nacional no aprobó realizar la convocatoria.

De acuerdo con la reactivación del programa, se inició en el mes de marzo invitando a las Secretarías del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca a solicitar un practicante por plaza y diligenciar las fichas de necesidades de la vacante, con lo que, se realizó la postulación de la Gobernación de Cundinamarca en la plataforma del Ministerio de Trabajo a través de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, con la confirmación de las postulación de las 10 plazas habilitadas que fueron aprobadas por el Ministerio de Trabajo. Realizando la campaña de difusión a través de los canales de comunicación de la Gobernación de Cundinamarca y de correos electrónico a las universidades.

CUNDINAMARCA
DIRECCIÓN
Que Progresas
EN FUncIÓN PÚBLICA

8^{va} Convocatoria

ESTADO JOVEN
Ministerio del Trabajo

Postúlate entre 16 de noviembre y el 3 de diciembre de 2021, a través del aplicativo del programa, accede al enlace:
<https://app2.mintrabajo.gov.co/EstadoJoven>.

Código	Secretaría	Programa académico
305982-160	Hacienda	Economía
305982-161	Función Pública	Ingeniería Industrial, Administración Pública
305982-163	TIC	Ingeniería de Sistemas o afines
305982-164	TIC	Ingeniería de Sistemas o afines
305982-165	Despacho del Gobernador	Administración Pública
305982-166	Minas, Energía y Gas	Ing. Ambiental, Ing. Civil, Ing. de Petróleos, Ing. Eléctrica, Ing. de Energía, Ing. de Minas o afines
305982-167	General	Ingeniería Industrial
305982-168	Planeación	Admon. Empresas, Admon. Pública, Economía, Contaduría o afines.
305982-169	Planeación	Admon. Empresas, Admon. Pública, Ing. Industrial, Gobierno y Políticas Públicas o afines.
305982-170	Función Pública	Administrador Deportivo, Profesional en Ciencias del Deporte y la Actividad Física, Gestión Deportiva, Licenciatura en Educación Física y Deportes.

Recuerda:

- La carta de postulación de los estudiantes debe estar firmada por la institución educativa y contener toda la información que se establece en el formato diseñado por el programa.
- La institución educativa y el estudiante, deben revisar las actividades previstas en la práctica, para tener certeza que las mismas serán aceptadas para acreditar el cumplimiento del requisito académico del estudiantes asociados a esta actividad formativa.

En el mes de julio iniciamos el proceso de vinculación de los practicantes seleccionados, a través de los actos administrativos correspondientes; teniendo en cuenta que la etapa de formación y practicas tendrá una duración de cinco (5) meses contados a partir del acta de inicio, sin sobrepasar el 31 de diciembre de 2021, fecha en la cual se les certificará su proceso de aprendizaje. Reportando a 31 de octubre, la siguiente información:

Tabla 5: Consolidado de secretarías, direcciones, universidades, programas académicos y practicantes seleccionados en la séptima convocatoria de Estado Joven 2021

ITEM	SECRETARIA	DIRECCIÓN	UNIVERSIDAD QUE LO REMITE	PROGRAMA ACADEMICO	NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD
1	SECRETARIA DE HACIENDA	DESPACHO	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	CONTADURIA PUBLICA	KATHERINN VALERIA LUENGAS GARCÍA	20 AÑOS
2	SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS	INGNEIERIA INDUSTRIAL	JUAN PABLO TRUJILLO ACEVEDO	23 AÑOS
3	SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	DESARROLLO HUMANO	UNIMINUTO	TRABAJO SOCIAL	JAIVER VEGA ARANGO	20 AÑOS
4	SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	DESARROLLO HUMANO	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	INGENIERIA DE SISTEMAS	LUIS ALEJANDRO OSORIO VESGA	22 AÑOS
5	DESPACHO DEL GOBERNADOR	OFICINA DE CONTROL INTERNO	UNIMINUTO	INGENIERIA CIVIL	ANDRÉS CAMILO PRIETO HOYOS	24 AÑOS
6	SECRETARIA DE MINAS, ENERGIA Y GAS	DESPACHO DEL SERETARIO	AREA ANDINA	ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	LAURA MARCELA SUAREZ RIPPE	22 AÑOS
7	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	DESPACHO DEL SERETARIO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	CONTADURÍA	MARIA ANTONIA TROCHEZ TOMBE	25 AÑOS
8	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	DESPACHO DEL SERETARIO	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	GEOCIENCIAS	MARIA CAMILA PUENTES TAPIAS	22 AÑOS
9	SECRETARIA DE PLANEACIÓN	DESPACHO DEL SERETARIO	UNIVERSIDAD DEL EXTERNADO	GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES	LAURA SOFÍA BECERRA PEDRAZA	21 AÑOS
10	SECRETARIA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	DESPACHO DEL SERETARIO	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	COMUNICACIÓN SOCIAL	SERGIO ANDRES ACEVEDO ORTIZ	26 AÑOS

Fuente: elaboración propia con base a lo reportado por el Ministerio del Trabajo

Tabla 6: Participación de la Gobernación de Cundinamarca en las diferentes convocatorias de Estado Joven

	CONVOCATORIA II	CONVOCATORIA III	CONVOCATORIA IV	CONVOCATORIA V	CONVOCATORIA VI	CONVOCATORIA VII
PLAZAS PUBLICADAS	56	27	20	7	5	10
POSTULADOS PRESELECCIONADOS	94	60	62	53	60	52
VINCULADOS	27	8	10	18	5	10

Fuente: elaboración propia con base a lo reportado por el Ministerio del Trabajo

El Programa Estado Joven financia el pago de un auxilio de práctica mensual a los estudiantes seleccionados, que equivale a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). \$908,526.00. Este auxilio es otorgado únicamente en el tiempo de duración de la práctica (plazo fijado en el documento de vinculación formativa y en concordancia con lo autorizado por las Instituciones Educativas); teniendo en cuenta que las entidades estatales se benefician a través de la asignación de estudiantes para la realización de prácticas laborales, que permitirán apoyar el desarrollo de las actividades propias de cada entidad y contribuir al proceso formativo de los estudiantes.



Ley de Cuotas: Participación de la Mujer en empleos del nivel Directivo

Desde la Dirección de Administración del Talento Humano de acuerdo con el artículo 4° de la Ley 581 de 2000 "Participación de la mujer" se debe contar con la participación de mínimo 30% de los cargos de máximo nivel decisorio serán desempeñados por mujeres y mínimo 30% de los cargos de otros niveles decisorios serán desempeñados por mujeres; para lo cual la Dirección de Administración del Talento Humano realiza un reporte al DAFP anualmente:

Gráfica 4: Participación de la mujer en empleos del nivel directivo de la Gobernación de Cundinamarca en la vigencia 2021



Fuente: elaboración propia

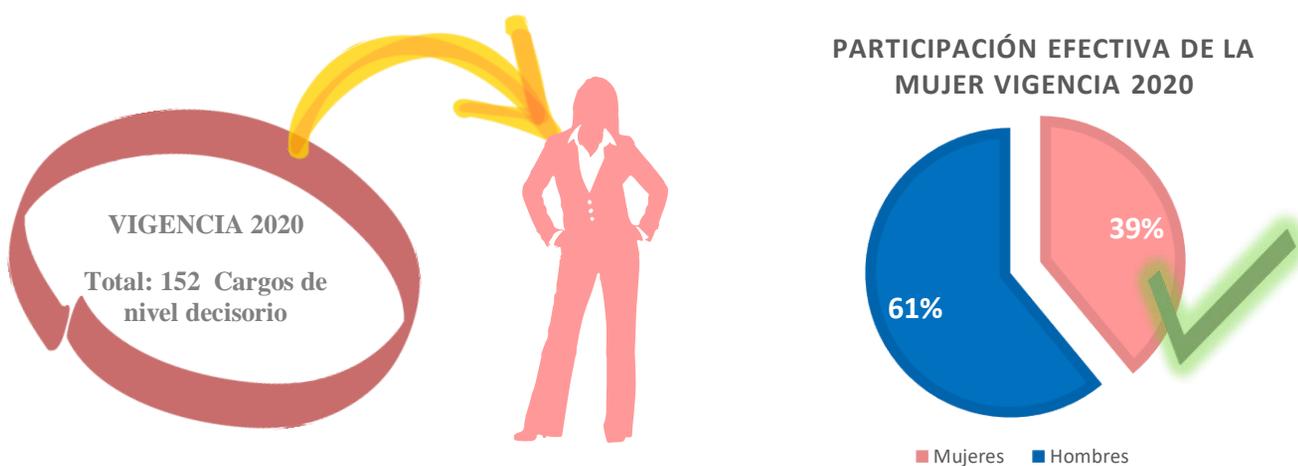
En el cual se reporta 25 mujeres en cargos de máximo nivel decisorio representando el 64% y 140 mujeres en cargos de otros niveles decisorios que representan el 34%.

Decreto 455 del 2020: Paridad en los empleos del nivel directivo

De acuerdo con el artículo 2.2.12.3.3" *Participación efectiva de la mujer*" «para el año 2020 mínimo el 35% de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres; para el año 2021 mínimo el 45% de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres y para el año 2022 mínimo el 50% de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres». Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes.

Para lo cual la Dirección de Administración del Talento Humano realiza un reporte al DAFP anualizado:

Gráfica 5: Participación efectiva de la mujer en cargos del nivel decisorio de la Gobernación de Cundinamarca en la vigencia 2021



Fuente: elaboración propia

Trámites Situaciones Administrativas

La Secretaría de la Función Pública como dependencia de carácter técnico, dirige el desarrollo y fortalecimiento del talento humano, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación de Cundinamarca. Consciente de su responsabilidad se ha elaborado un documento como herramienta de apoyo para la toma de decisiones, conocimiento de requisitos y proceder en cuanto a las necesidades que surtan de los funcionarios, que puede ser consultado por todos los servidores públicos de la administración central mediante ISOLUCION con el código A-GTH-MA-001 *Manual de Trámites para la Gestión del Talento Humano*.

Con relación a los trámites administrativos de los servidores públicos durante la vigencia 2021 y de acuerdo con la información registrada, se presentaron los siguientes, así:

Tabla 3: Número de trámites de Situaciones administrativas para la vigencia 2021

<i>Situación Administrativa</i>	<i>Cantidad</i>
<i>Solicitud de Vacaciones</i>	861
<i>Solicitud de Cesantías</i>	766
<i>Certificaciones Laborales</i>	530
<i>Certificaciones en Línea</i>	4.395
<i>Certificaciones para Bonos Pensionales (CETIL)</i>	627
<i>Incapacidades</i>	241
<i>Viáticos</i>	8.756
<i>Licencias Remuneradas</i>	39
<i>Licencias No Remuneradas</i>	26
<i>Permiso para Hora Catedra</i>	4
<i>Licencias por Maternidad</i>	13
<i>Licencias por Paternidad</i>	6
<i>Licencias por Luto</i>	30

Fuente: elaboración propia

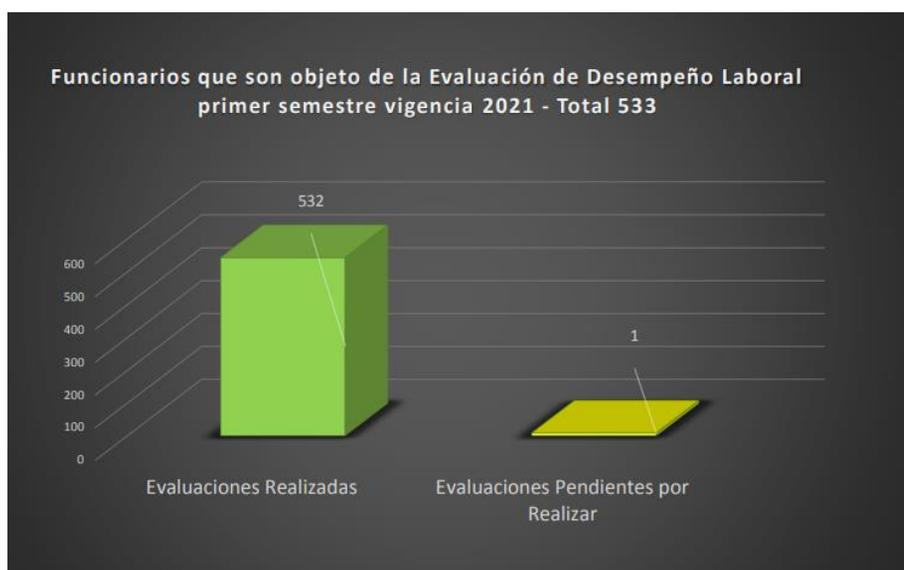
Evaluación de Desempeño Laboral

En cumplimiento de un objetivo del Plan Estratégico del Talento Humano, La administración departamental adoptó la herramienta implementada por la Comisión Nacional del Servicio Civil denominada EDL-APP, para que los evaluadores (jefe inmediato) realicen la calificación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa vinculados a la planta de personal del nivel central, en aras de garantizar la valoración de las contribuciones individuales y comportamiento del evaluado, con el fin de medir el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

De igual manera esta calificación brinda a los funcionarios de carrera administrativa la oportunidad de acceder a diferentes incentivos a los cuales tienen derecho, como empleos por mejor derecho preferencial accediendo a encargos, comisiones y beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios se dispone de dos periodos de calificación los cuales están divididos de la siguiente manera, un primer periodo que comprende del primero (1) de febrero al treinta y uno (31) de julio de cada anualidad y el segundo periodo comprende del primero (1) de agosto al treinta y uno (31) de enero del año siguiente, así las cosas en la vigencia 2021-2022 para el primer semestre y con la información reportada al 31 de octubre de 2021, el proceso de calificación se encuentra en un 99.8% como se evidencia en la siguiente gráfica:

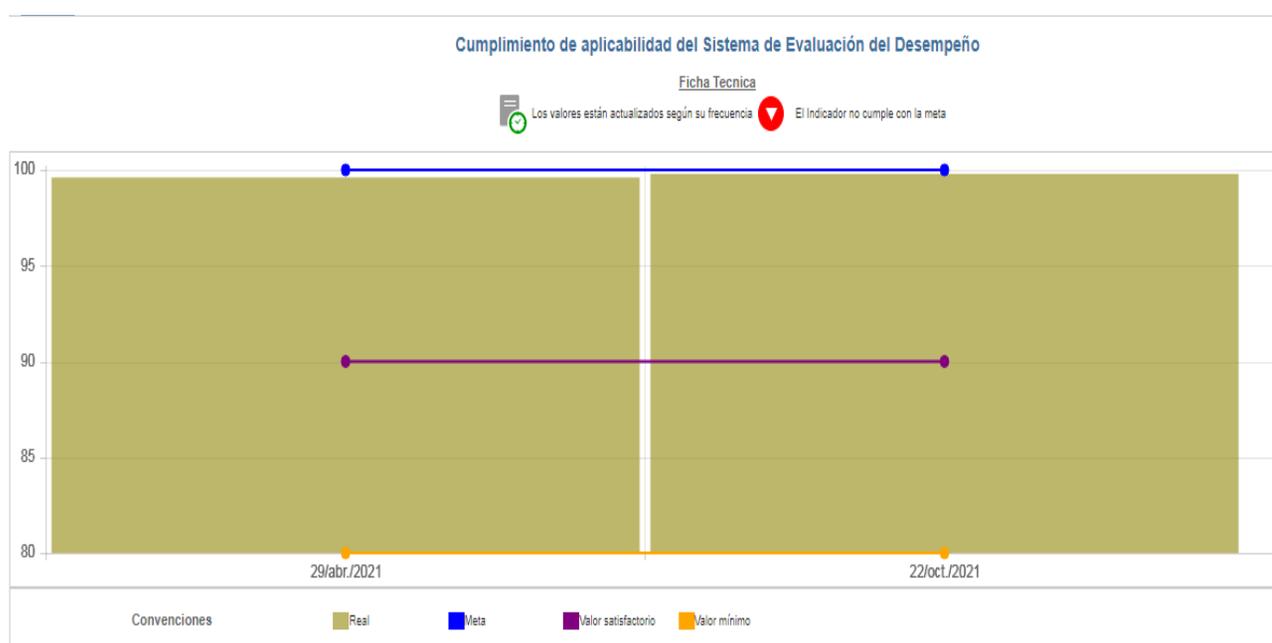
Gráfica 6: Número de funcionarios que son objeto de la evaluación de Desempeño Laboral para el primer semestre de la vigencia 2021



Fuente: elaboración propia

Adicional a lo anterior, también se ha desarrollado la medición de este tema mediante la creación de un indicador de eficacia, que evidencia el nivel de cumplimiento en la aplicabilidad de la evaluación del desempeño laboral, que para su última medición indica lo siguiente:

Gráfica 7: Cumplimiento de aplicabilidad del Sistema de Evaluación del Desempeño



Fuente: elaboración propia con base a lo reportado en ISOLUCION, 2021

Tabla 4: Análisis del resultado de la medición del Sistema de Evaluación del Desempeño

Fecha	Meta	Medición	Valor satisfactorio	Valor mínimo	Observación medición
22/oct./2021	100	99,8	90	80	De acuerdo a la circular 048 del 13 de julio de 2021 emitida por la Secretaría de la Función Pública con los lineamientos para la realización de la Evaluación Parcial Semestral Laboral 2021 a los funcionarios de carrera administrativa del nivel central de la Gobernación de Cundinamarca y que de acuerdo al seguimiento realizado con corte a 31 de agosto de la anualidad: El total de funcionarios a calificar es de 533 de los cuales a 532 ya realizó la respectiva calificación en el aplicativo EDL-APP; correspondiendo a un 99.8% de cumplimiento. Dichas calificaciones se han impreso y remitido para que reposen en las hojas de vida correspondientes, de igual manera los funcionarios que aún están pendientes por evaluar se les está haciendo seguimiento mediante solicitud de correo electrónico.

Fuente: elaboración propia con base a lo reportado en ISOLUCION, 2021

Acuerdos de Gestión

Desde el Plan Estratégico del Talento Humano, la administración departamental adoptó la herramienta “Acuerdos de Gestión” implementada por el Departamento Administrativo para la Función Pública –DAFP–, con el fin de evaluar la eficacia del cumplimiento y los resultados obtenidos como consecuencia de seguimientos a compromisos gerenciales pactados para cada vigencia de aquellos servidores públicos que desempeñen cargos de naturaleza gerencial (que conllevan un ejercicio

de responsabilidad directiva) que hacen parte de la planta de personal del nivel central, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004.

El proceso de seguimientos, retroalimentación y evaluación se realiza en dos momentos teniendo en cuenta los lineamientos previamente socializados por la Secretaría de la Función Pública, así:

- Con corte a 30 de junio.
- Con corte a 31 de diciembre.

De igual forma, se ha desarrollado la medición de este tema mediante la creación de un indicador de eficacia, que evidencia el nivel de cumplimiento en la aplicabilidad de los Acuerdos de Gestión, que para su última medición indica lo siguiente:

Tabla 5: Medición de indicador #6612 en el cumplimiento de aplicabilidad en Acuerdos de Gestión a Gerentes Públicos

Fecha	Meta	Medición	Valor satisfactorio	Valor mínimo	Observación medición
28/may./2021	100	100	90	80	De acuerdo con la circular N.015 de 2021 con los lineamientos para la presentación de seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2020, se presentan ante la DATH 124 seguimientos y evaluaciones de Acuerdos de Gestión, que representan el 100% del total de cargos de Gerentes Públicos. Teniendo en cuenta que la vigencia 2020 ha sido atípica (tema pandemia COVID-19) se ha dado la posibilidad de recibir las evaluaciones de los Acuerdos de Gestión mediante correo electrónico, a pesar de que en el procedimiento se encuentra establecido por vía mercurio. Aclarando que las evidencias correspondientes han sido impresas y archivadas en físico para su consulta.

Fuente: elaboración propia con base a lo reportado en ISOLUCION, 2021

Sistema de Evaluación de la Gestión de empleados nombrados en provisionalidad

Para la vigencia 2021 la Gobernación de Cundinamarca mediante Resolución No. 563 de 2021 del 19 de abril de 2021 «se adopta el Manual del Sistema de Evaluación para la Gestión de los empleados nombrados en provisionalidad en la planta de empleos del sector central de la Administración Pública Departamental de Cundinamarca», con la realización de los diseños y aplicabilidad de instrumentos específicos como parte integral de la política institucional y de la administración del Talento Humano dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Gobernación de Cundinamarca.

Mediante los cuales se verifican, valoran y califican las competencias laborales, así como la identificación del aporte que hace cada uno de los empleados públicos a la entidad y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, donde los principales actores de este proceso son:

- Jefe Inmediato.
- Empleado público vinculado mediante nombramiento provisional.

Como parte de la implementación, la Secretaría de la Función Pública desde la Dirección de Administración del Talento Humano realizó la socialización de este Sistema de Evaluación mediante evento virtual “DINAMO te conecta y deja huella” evento en que se explica detalladamente a los funcionarios este Sistema de Evaluación, se resuelven inquietudes y se explica la periodicidad de esta valoración.

El primer ciclo de evaluación cobijará el periodo anual comprendido entre el 1 de mayo de 2021 y 30 de abril de 2022 y seguirá aplicándose durante cada período anual sucesivo; de allí en adelante se realizará de forma anual, los 15 primeros días calendario del mes de mayo. Para los nuevos ingresos provisionales, 30 días calendario contados a partir de la toma de posesión.

No genera derechos de carrera ni concede los privilegios que la Ley establece para los empleados públicos que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los empleados públicos de carrera administrativa. Siendo objeto de este Sistema de Evaluación: 664 funcionarios nombrados en provisionalidad.

Declaración de bienes y rentas – SIGEP

De acuerdo con el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, Ley 190 de 1995 y Decreto 1083 de 2015., la Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, se realiza en el SIGEP y debe ser presentada por todos los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) que tomen posesión en un cargo público y al momento de su retiro.

Desde el plan Estratégico de Talento Humano se establece un cronograma de actividades para la actualización de la declaración de bienes y rentas que deberá ser presentada por todos los funcionarios entre el 01 de junio y el 31 de julio de cada anualidad de acuerdo con lo citado en el Decreto 484 de 2017.

¡LLEGÓ EL MOMENTO DE HACER LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS VIGENCIA 2020 ANTES DEL 31 DE JULIO!

- 1 Descargar el certificado de ingresos y retenciones vigencia 2020 del cajero *Kactus*.
- 2 La vigencia a declarar es del 01/01/2020 al 31/12/2020.
- 3 El tipo de declaración es *periódica*.
- 4 Tener en cuenta los ingresos por salarios, prestaciones sociales y cesantías además de cuentas bancarias y obligaciones financieras.
- 5 Culinado lo anterior, radicar la copia firmada y fechada de la declaración *únicamente* al correo daniela.aldana@cundinamarca.gov.co de la Secretaría de la Función Pública.
- 6 Recordar que dicha declaración es de carácter obligatorio.



La Dirección de Administración del Talento Humano, realizará el monitoreo y seguimiento del SIGEP para el cumplimiento de la presentación de la declaración de bienes y rentas con el fin de evaluar la eficacia de la información en el sistema, en tres momentos:

- Con corte a 31 de junio.
- Con corte a 15 de julio.
- Tercer día hábil del mes de agosto.

3. Retiro

Durante la vigencia del año 2021, se han retirado 111 funcionarios de la planta global de la administración central, los cuales han diligenciado y entregado, de acuerdo a su nivel, dentro del procedimiento que se encuentra en ISOLUCION con el código A-GTH-PR-012 *Retiro de Personal*.

4. Planes estratégicos.

La Secretaría de la Función Pública dando cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 Transparencia y Acceso a la información, realiza la publicación para la consulta de funcionarios y población en general de los diferentes planes estratégicos en el micrositio de la Secretaría:



Plan Estratégico de Talento Humano

Con el propósito de gestionar adecuadamente el talento humano de la Gobernación de Cundinamarca, la Secretaría de la Función Pública durante el año 2021 lleva a cabo líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad; mediante esta herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Secretaría de la Función Pública orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso de la Gobernación de Cundinamarca, con el objetivo de «*Diseñar y consolidar procesos de gestión y desarrollo del Talento Humano que permitan la aplicación eficiente, eficaz y efectiva de los principios de la Función Pública, de acuerdo con las prioridades estratégicas definidas en el Plan Departamental de Desarrollo, y las normas que les rigen en materia de personal.*»

En el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

«**1.** Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a)** Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b)** Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c)** Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.»

Por otra parte lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017, dentro de las políticas de gestión y desempeño institucional de MIPG se encuentra el Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Plan de Anual de Vacantes

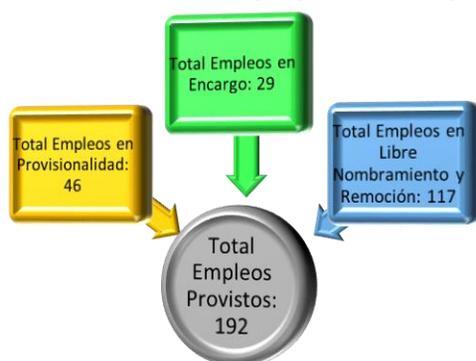
El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada.

A su vez identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran y definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

La Gobernación de Cundinamarca, en el marco del cumplimiento de la Ley, tiene establecido un procedimiento denominado *A-GTH-PR-047 Provisión de Empleos – Sección: B. Proveer en encargo*. Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional acorde a lo estipulado en la ley 909 de 2004 y el Decreto Departamental 111 del 31 de marzo 2021.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificaron los empleos que se encontraban vacantes a inicio de año, además se identificaron algunas vacantes que se iban generando mes a mes por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente aplicable.

Gráfica 4: Número y tipo de empleos provistos en 2021



Fuente: elaboración propia

Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La Gobernación de Cundinamarca ha trabajado sobre la línea base identificada con relación a los aspectos que se deben fortalecer, y que deben ser incluidos en la planeación institucional de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el

Modelo Integrado de Gestión y Planeación, mediante la adopción de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, herramienta de Autodiagnóstico suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) realizando la ejecución de las actividades allí reflejadas y el pertinente seguimiento a las mismas, observando un resultado favorable en las mediciones realizadas.

Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente:

Tomada de ISOLUCION medición de indicador # 6453 Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento humano

Fecha	Meta	Medición	Valor satisfactorio	Valor mínimo	Observación medición
13/oct./2021	90	96,1	80	70	Cuantitativa: el resultado de la medición del indicador correspondiente al tercer trimestre de 2021, evidencia un cumplimiento del 96.1%, que supera en un 6.1% la meta propuesta del 90%. Tendencia: el resultado de la medición del indicador se establece con crecimiento progresivo para esta vigencia. Comparativamente durante la medición de la vigencia anterior y esta última medición la medición sube en 1%, y se considera como un comportamiento positivo, teniendo en cuenta que la ejecución de las actividades programadas está ajustada al cronograma propuesto por el nivel directivo de la Secretaría y en concordancia con lo requerido por el MIPG.

Fuente: Tomada de ISOLUCION medición de indicador # 6453 Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento humano — Resultado de los componentes de la implementación de la herramienta de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano dada por Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

El Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Cundinamarca, refleja las prioridades de capacitación de los funcionarios de la planta del sector central, es un

documento elaborado en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030, y armonizado con el Plan Departamental de Desarrollo 2020–2024 “Cundinamarca, ¡Región que progresa!”, que fortalece la gestión pública mediante las competencias del talento humano y de los procesos que permitan atender las necesidades integralmente desde el SIGC.

Del mismo modo, el Plan Institucional de Capacitación, se diseñó de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” plantea en el Pacto por la Legalidad la alianza contra la corrupción mediante el fortalecimiento de las instituciones, a fin de acercar los asuntos públicos al ciudadano, combatir la desigualdad y generar confianza en el Estado. Con ello se ratifica la importancia de la participación ciudadana en la consolidación de la democracia y su aporte al desarrollo social y económico del país.

La Secretaría de la Función Pública, ofrecerá la mayor cobertura a las necesidades con programas de aprendizaje en equipo - PAE y programas de aprendizaje individual – PAI, siempre que el presupuesto sea suficiente; De igual manera buscará alianzas estratégicas con entidades del sector, con el fin de facilitar el desarrollo de competencias, mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el plan de desarrollo departamental y nacional.

En el presente plan se incluyó el programa de capacitación de inducción y Reinducción, en concordancia con la normatividad vigente.

Objetivo general

Contribuir a la consolidación del aprendizaje organizacional de la gobernación de Cundinamarca, a través del fortalecimiento de las competencias, retención de conocimiento y apropiación de la memoria histórica de los funcionarios públicos, por medio de la transferencia de conocimientos y la ejecución de programas de capacitación, formación y entrenamiento.

Objetivos específicos

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.
- Ampliar la cobertura del plan a través de la implementación de nuevas modalidades de capacitación, alianzas con instituciones educativas, con entidades públicas, con organismos internacionales que aporten a la gestión pública.
- Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, cercanía y la confianza ciudadana.
- Promover los programas de capacitación, formación y entrenamiento necesarios para que los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca puedan dar cumplimiento a su obligación en el fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales «comunes, específicas y transversales por proceso», requeridas por la normatividad vigente

- Desarrollar las habilidades comportamentales de los ejes temáticos alineados con el Departamento Administrativo de la Función Pública, que permitan el análisis y apropiación de las competencias en el desarrollo de la gestión de los servidores públicos de la entidad.

Metodologías y estrategias para la implementación del Plan Institucional de Capacitación

Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo

Está orientado a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad para de esta manera desarrollar habilidades, actitudes y competencias; constituye el principal medio para suministrar información de la función pública y del funcionamiento propio de la Gobernación de Cundinamarca.

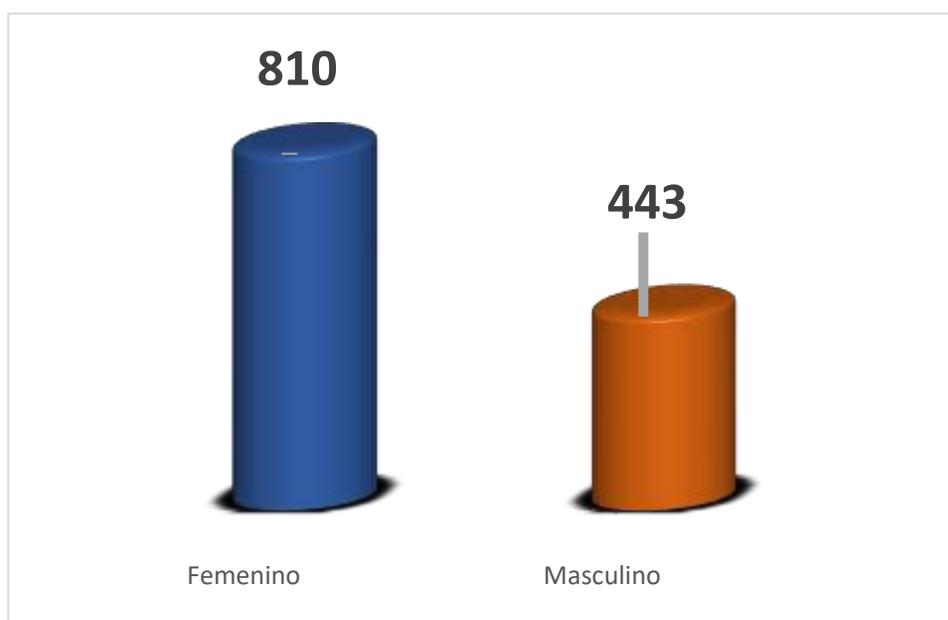
Resultados de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Durante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, se capacitaron 1253 funcionarios, equivalente al 80% del total de la planta del sector central.



Fuente: elaboración propia

Asimismo, en cuanto al género se capacitaron 810 funcionarias y 443 funcionarios del 80% en relación con la planta.



Fuente: elaboración propia

Temas de capacitación ejecutados en los 30 programas de capacitación

- Laboratorio de Gestión de Conocimiento e Innovación Formulación y construcción de indicadores de gestión
- Código de procedimiento administrativo (actualización- mirar la reforma) Formulación y evaluación de proyectos -MGA -Sistema general de regalías. (Formuladores de proyectos PDD)
- Secop II
- Roles en Sistema integrado de gestión, Técnicas de auditorías
- Auditor Interno: Ambiental y en seguridad de la Información Técnicas de comunicación e Imagen Personal
- Políticas de gestión riesgos, identificación controles, seguimiento y evaluación
- Hacienda pública, Presupuesto y finanzas Fundamentos Básicos de Gestión documental
- Metodología para la elaboración de inventarios y transferencias documentales
- Bilingüismo
- Planeación estratégica en lo pública Contratación Estatal
- Ley 1712 Transparencia-lucha contra la corrupción - Participación ciudadana - Rendición de cuentas
- Orientación al resultado
- Política de prevención y daño antijurídico Liderazgo y Trabajo en Equipo
- Atención al ciudadano Código general disciplinario
- Excel básico, intermedio, avanzado y análisis de datos Servidor público digital - Seguridad digital Transformación Digital e Industria 4.0 con SAP s/4 hana" Plataformas Meet, Zoom, Teams"
- Gobernanza y legitimidad institucional para un liderazgo social desde lo público
- Habilidades Gerenciales - Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y efectiva
- Gobernanza y legitimidad institucional para un liderazgo social desde lo público
- Conferencia Región Metropolitana Power BI
- Laboratorio gestión de conocimiento e Innovación

Meta de Capacitación proyecto «Sigue Avanzando, Capacítate Hoy»

Más Gobernanza

Aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad de las instituciones públicas del departamento con el fortalecimiento de capacidades administrativas, financieras, tecnológicas y jurídicas que permitan aumentar los niveles de confianza de la comunidad en el sector público

DESARROLLO HUMANO RFP

PRO

Sub-Pro

META

Ejecución

Gestión pública inteligente: mediante el fortalecimiento del talento humano y de los procesos que permitan entender y atender las necesidades de la comunidad integralmente

Gestión de excelencia: Generar valor con cada actuación de la administración pública, mediante procesos modernos de impacto positivo en todos los cundinamarqueses.

Meta 379: Beneficiar a 58 funcionarios del nivel profesional para el acceso y permanencia en estudios universitarios de especialización.

Ejecución 2021: Apoyo financiero a 10 profesionales universitarios con el pago de la matrícula de la especialización. valor invertido \$ 50.000.000

Alianza con Universidades



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR “ESTIMULOS E INCENTIVOS” 2021

En el marco del plan de desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca Región que Progresa”, se plantea la necesidad de apalancar procesos que conlleven a obtener resultados diferentes, razón por la cual el bienestar social dentro y fuera de la entidad de los servidores públicos, se convierte en una prioridad institucional; de allí que se deriven políticas y se desarrollen programas que repercuten en la gestión del servidor y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Bajo esta concepción, la Secretaría de la Función Pública presenta el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2021”, dirigido a los servidores pertenecientes a la planta del sector central de la administración departamental con el ánimo de fortalecer la calidad de vida de los colaboradores, además de incrementar el sentido de pertenencia y motivación de estos siguiendo los lineamientos contemplados en la Guía de Estímulos para los servidores públicos - DAFP.

El Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2021” está soportado en insumos definidos como el diagnóstico de necesidades de bienestar realizado a través de las encuestas efectuadas los servidores públicos y los respectivos resultados de la medición de clima 2020, la matriz ESTRATEGICA de Talento humano (METH), la caracterización de la población de la Entidad, además de la continuidad de programas implementadas durante las vigencias anteriores, así como la realidad actual de las Entidades en el marco de las necesidades que surgieron a partir de la nueva realidad por la Pandemia del Covid-19, que reta a la entidad a llegar a cada uno de sus funcionarios hasta el lugar donde se encuentren desarrollando sus actividades, brindando cercanía y acompañamiento, además del presupuesto asignado para el desarrollo de los programas incluidos en el Plan.

Adicionalmente el presente Plan, se hace extensivo al grupo familiar de los servidores garantizando la satisfacción e impacto del bienestar no solo en el ambiente laboral, sino en otros entornos de vida, como el familiar, influyendo en la dimensión del ser, enalteciendo al servidor público y su labor.

Finalmente, el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2021”, contó con dos actividades transversales estratégicas al largo del desarrollo de los programas: Plan de comunicaciones, con el fin de socializar de manera adecuada y eficiente todas las actividades contenidas en el mismo, así como alianzas con diferentes entidades que generen acceso en las diferentes dimensiones en las que se encuentran construido el presente Plan.

Objetivo General

Mejorar e impactar positivamente la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, así como fomentar la Cultura de la Felicidad expresada en sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad, de tal manera que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad

Objetivos Específicos

- Aportar a la generación de condiciones favorables para mejorar el ambiente laboral, de modo que se fortalezca desde la equidad, la participación, el trabajo en equipo y la creatividad.

- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo, el buen servicio y la felicidad.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.
- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales, turísticas y socioculturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.
- Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.
- Acompañar en la actual realidad a los funcionarios de la Entidad. Es indispensable tener en cuenta y ocuparse del bienestar psicológico de cada una de las personas que trabajan presencial y virtualmente haciéndolos consientes de la adaptación a cada uno de los cambios que esto conlleva, a fin de generar espacios de tranquilidad y productividad durante y después de la crisis.

Pilares estratégicos para el bienestar del Talento Humano de la Gobernación de Cundinamarca 2021



Fuente: elaboración propia

Dimensiones estratégicas

Las dimensiones estratégicas del Programa Institucional de Estímulos 2021 «Bienestar e Incentivos» se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (motivación, sentido de pertenencia, calidad de vida) con el fin de fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social contribuyendo a la FELICIDAD de cada uno de los servidores.

De acuerdo con la guía de Estímulos del DAFP, se contempla dos grandes dimensiones:

- Bienestar Social dentro y fuera de la entidad: Generando un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público.
- Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias y que permitirá obtener un excelente desempeño en términos de calidad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los Programas de bienestar social están encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Programas de Incentivos

Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 2018

Programas de Bienestar

- Calidad de vida laboral Medición de clima laboral Cultura organizacional
- Adaptación al cambio organizacional Desvinculación laboral asistida Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Protección y Servicios Sociales Deportivos y recreativos Artísticos y culturales
- Capacitación informal en artes y artesanías Promoción en programas de vivienda Promoción y prevención en salud Programa de incentivos

Resultados del Plan de Bienestar y Estímulos

Desarrollo del 100% de las actividades planeadas en el Plan Institucional de Bienestar "Estímulos e Incentivos" atendiendo a los ejes de: Calidad de Vida Laboral, Protección y Servicios Sociales, Incentivos no Pecuniarios e Incentivos Pecuniarios, garantizando más del 90% de la participación todos los funcionarios objeto de cada uno de los programas. Nivel de satisfacción del 95.7% de los participantes en cada uno de los programas de Bienestar y actividades ejecutadas, lo que garantiza que el Plan de Bienestar e Incentivos cumplió el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores y desarrollar la motivación adecuada para un desempeño satisfactorio, además del mejoramiento de la percepción de clima laboral en la Entidad.

Para esta vigencia se sigue implementando el acompañamiento a los funcionarios que trabajan desde casa a través de los grupos de WhatsApp para mantener un contacto directo con cada uno de los servidores públicos, durante la vigencia 2021, con la participación de más del 80% de los funcionarios, garantizando comunicación oportuna y continua frente a las comunicaciones organizacionales necesarias para la prestación del servicio, así como la resolución de inquietudes en los aspectos laborales necesarios.



3.2 GESTIÓN CONTRACTUAL

Modalidad	No. contratos	Valor en millones	No. de procesos en SECOP
Selección abreviada	6	\$730.802.326	5 Tienda Virtual del Estado Colombiano
Contratación directa	46	\$ 3.427.071.989	46
Licitación Pública	0	\$ 0	0
Concurso de Méritos	0	\$ 0	0
Mínima Cuantía	9	\$ 416.505.096	9
Total	61	\$ 4.574.379.411	61

Subastas Inversas			
Objeto	V/ Pliegos	V/ Contratado	Ahorro
ADQUISICIÓN DE PRENDAS INSTITUCIONALES PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA	\$ 176.766.400	\$ 111.833.088	\$ 64.933.312
Total	\$ 176.766.400	\$ 111.833.088	\$ 64.933.312

3.5.1 DEFENSA JURÍDICA

ANÁLISIS:

A través de la Oficina Asesora Jurídica y Relaciones Laborales de la Secretaría de la Función Pública, al emitir los actos administrativos se hacen con fundamento en la prevención del daño antijurídico especialmente en la defensa de la Secretaría, en relación a las acciones constitucionales (Tutelas) y la argumentación jurídica en la presentación y sustentación de

las fichas de conciliación prejudicial ante el Comité de Defensa Judicial y Extrajudicial del Departamento, que presentan los funcionarios, exfuncionarios y contratista.

3.6.2 RECURSOS DE INVERSIÓN POR ENTIDAD DE LA VIGENCIA

VIGENCIA	VALOR DE RECURSOS PROGRAMADOS (En millones de \$)					VALOR DE RECURSOS EJECUTADOS (En millones de \$)				
	PROPIOS S DEPTO.	SGP	SGR	PROPIOS DESCENTRA LIZADOS	TOTAL VIGENCIA	PROPIOS S DEPTO.	SGP	SGR	PROPIOS DESCENTRA LIZADO	TOTAL VIGENCIA
2021	124.718. 465	N/A	N/A	N/A	124.718.46 5	122.936 .916	N/A	N/A	N/A	122.936.9 16
TOTALES	124.718. 465	N/A	N/A	N/A	124.718.46 5	122.936 .916	N/A	N/A	N/A	122.936.9 16

Paula...

Paula Susana Ospina Franco
Secretaria de la Función Pública

Revisó: Catalina González – Directora de Desarrollo Humano/SFP *[Signature]*
 Freddy Orlando Ballesteros – Director de Administración del Talento Humano/SFP *[Signature]*
 Oswaldo Ramos – Director de Desarrollo Organizacional /SFP *[Signature]*
 Zamandha Gélvez – Jefe de Oficina Asesora Jurídica y de Relaciones Laborales/SFP *[Signature]*
 Cindy Salamanca – Asesora financiera/SFP *[Signature]*
 Elaboró: María Jose Luna Cuenca – Contratista/SFP *[Signature]*



Gobernación de
Cundinamarca



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 5.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1652
 @CundiGob @CundinamarcaGob
 www.cundinamarca.gov.co