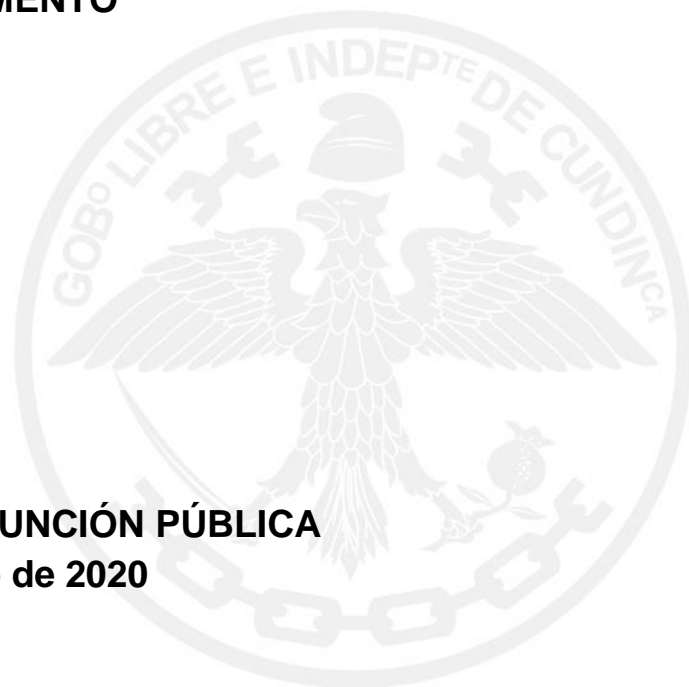


**QUINTO INFORME DE ACTIVIDADES**  
**ORDENANZA 002 DE 2020**

**ACTUALIZACIÓN, AJUSTE, REDISEÑO DE LA ESTRUCTURA DEL**  
**DEPARTAMENTO**

**SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
**24 de agosto de 2020**



## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. ANTECEDENTES .....	5
2. ACTIVIDADES REALIZADAS PARA EL SECTOR CENTRAL.....	6
2.1. Instrumento de análisis y pre-diagnóstico .....	6
2.2. Asistencia técnica.....	7
2.3. Análisis, presentación y definición de propuestas del pre-diagnóstico .....	8
2.4. Ajuste a la estructura del sector central de la Administración Departamental. ....	8
2.5. Actividades desarrolladas en el marco de las facultades otorgadas por la Honorable Asamblea Departamental:.....	9
3. CONCEPTO TÉCNICO PRELIMINAR SOBRE LA ESTRUCTURA INTERNA POR DEPENDENCIA.....	16
3.1. Despacho del Gobernador.....	16
3.2. Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno .....	17
3.3. Secretaría Privada .....	17
3.4. Secretaría de Prensa y Comunicaciones.....	17
3.5. Oficina de Control Interno .....	17
3.6. Oficina de Control Interno Disciplinario .....	17
3.7. Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres.....	18
3.8. Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca.....	18
3.9. Secretaría General.....	18
3.10. Secretaría de Planeación.....	18
3.11. Secretaría de Hacienda .....	19
3.12. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación.....	19
3.13. Secretaría de Tecnologías de la Información y las comunicaciones – TIC..	19
3.14. Secretaría Jurídica.....	20
3.15. Secretaría de la Función Pública .....	20
3.16. Secretaría de Integración Regional.....	20
3.17. Secretaría de Gobierno .....	21
3.18. Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social .....	21
3.19. Secretaría de Salud.....	21
3.20. Secretaría de Educación .....	21
3.21. Secretaría de la Mujer y Equidad Género .....	21
3.22. Unidad Administrativa Especial para el Empleo Público de Cundinamarca	22
3.23. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.....	22
3.24. Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico .....	22

3.25.	Secretaría del Ambiente .....	23
3.26.	Secretaría de Minas, Energía y Gas .....	23
3.27.	Secretaría de Hábitat y Vivienda.....	23
3.28.	Secretaría de Transporte y Movilidad .....	23
4.	AVANCE SECTOR DESCENTRALIZADO .....	23
4.2.	Instituto Departamental para la Protección y el Bienestar Animal.....	26
4.3.	Unidad Administrativa Especial para la Gestión Catastral de Cundinamarca .	28
4.4.	Agencia de Competitividad e Innovación de Cundinamarca .....	29
4.5.	Agencia de Cundinamarca para La Paz y la Convivencia. ....	30
4.6.	Instituto Departamental de Cultura y Turismo de Cundinamarca.....	31
4.7.	Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.....	31
4.8.	Fondo de Desarrollo de Cundinamarca -FONDECUN-.....	32
4.9.	Beneficencia de Cundinamarca.....	33



## INTRODUCCIÓN

Por medio de la Ordenanza 002 del 2020, la Asamblea de Cundinamarca otorga al Señor Gobernador a partir del 25 de marzo hasta el 25 de septiembre del presente año, facultades para determinar, actualizar y ajustar la estructura orgánica y funcional del sector central y descentralizado Departamento, conforme al Programa de Gobierno y Plan Nacional de Desarrollo, teniendo en cuenta los aspectos jurídicos, financieros, técnicos, jurisdiccionales, administrativos y de mejora del servicio, con el propósito de dar cumplimiento de las metas propuestas en el programa de gobierno “Cundinamarca Más Competitiva”.

Este informe describe cada una de las actividades realizadas desde el inicio del proceso de rediseño en virtud de las facultades otorgadas por la Ordenanza 002 de 2020, el cual se realiza teniendo en cuenta la Guía de Rediseño para Entidades Territoriales del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la normatividad vigente sobre la materia, así como las normas internas del Departamento y por el consultor experto contratado para tal fin.



## 1. ANTECEDENTES

Con el propósito de alcanzar los resultados y las metas establecidas en el Programa de Gobierno “Cundinamarca Más Competitiva”, en el Plan Departamental de Desarrollo y de mejorar el servicio, se inicia la actualización, ajuste y rediseño de la del Departamento de Cundinamarca para lo cual la Honorable Asamblea expidió la Ordenanza Departamental 002 de 2020, la cual dispone lo siguiente:

*«Facúltese pro tempore al señor Gobernador del Departamento de Cundinamarca, para que, por el término de seis (6) meses a partir de la publicación de la presente Ordenanza, ejerza la función contenida en el numeral 7 del artículo 300 de la Constitución Política, con el fin de determinar, actualizar y ajustar la estructura administrativa del Departamento del sector central y descentralizado. Teniendo en cuenta los aspectos jurídicos, financieros, técnicos, jurisdiccionales, administrativos y de mejora del servicio a las que hubiese lugar.*

*Se exceptúa de las facultades otorgadas mediante la presente Ordenanza la red hospitalaria del departamento, así como la estructura de las Empresas Sociales del Estado de orden departamental*

*Facultar al Gobernador del Departamento para que ordene los traslados y adiciones presupuestales, que demande el cumplimiento de la presente Ordenanza.*

*Todos los actos que expida el Gobernador en desarrollo del proceso de determinación, actualización y ajuste de la estructura administrativa del Departamento del sector central y descentralizado, deberán hacerse con observancia de la Constitución Política, las Leyes, las Ordenanzas y en general todas las disposiciones vigentes sobre el particular.*

***El Gobierno rendirá informe mensual escrito a la Asamblea Departamental sobre los avances y ejecución de las facultades otorgadas mediante la presente ordenanza.***

*El deberá presentar a la Asamblea un informe final, previo a la expedición de los actos administrativos dónde se den a conocer los resultados del estudio realizado por parte de la administración.»*

La Ordenanza 02 de 2020, fue sancionada por el Gobernador el 11 de marzo y publicada en la Gaceta Departamental 15349 del miércoles 25 de marzo de 2020, término a partir de cual rigen las facultades hasta el 25 de septiembre de 2020.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 228, del Decreto 19 del 10 de enero de 2012, sobre reformas administrativas, en el que se debe garantizar que el rediseño se realizará de manera participativa. Se dio inicio a la proyección y trámite de los siguientes actos administrativos creando el Comité de Dirección y Equipo interno de trabajo para coordinar las diferentes acciones e iniciar las labores de recolección de la información

necesaria para la elaboración de los diferentes actos administrativos, que conlleva esta reforma:

## 2. ACTIVIDADES REALIZADAS PARA EL SECTOR CENTRAL

La Secretaría de la Función Pública cuenta con el acompañamiento de una entidad especializada como es la Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano IDEXUD, que se encuentra apoyando técnicamente el proceso de actualización, ajuste y rediseño de la estructura administrativa, modificación de la planta de empleos y actualización del manual específico de funciones y de competencias laborales del Sector Central del Departamento de Cundinamarca.

Las actividades realizadas de manera cronológica desde el 25 de marzo de 2020, hasta la fecha del presente informe son las siguientes:

### 2.1. Instrumento de análisis y pre-diagnóstico

Se preparó y socializó un instrumento de recolección de la información relevante sobre las propuestas de rediseño institucional de manera sectorial, con la participación de las dependencias del sector central y las entidades susceptibles de ajustes orgánicos.

Con la información de todas las dependencias y entidades se procedió a realizar los análisis de las propuestas estructurales de cada una, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de las entidades, los problemas planteados en los diagnósticos y las competencias legales de las dependencias y del Departamento.

De la realización del comité Directivo para el Rediseño Institucional se depuraron las propuestas con los aportes y observaciones de los miembros previo análisis de su pertinencia.

Se recoge la información mediante el análisis y desarrollo de los siguientes elementos constitutivos del proceso de modernización:

- **Marco legal.**

Se identificaron las normas generales que dan competencia legal a las actividades o servicios que presta cada entidad o dependencia (Constitución Política, leyes, decretos, resoluciones directivas y actos administrativos departamentales).

- **Análisis de capacidades y entornos.**

Se expone de forma general las capacidades actuales de la organización (Directiva, competitiva, técnica, tecnológica y de talento humano) así como los entornos (económicos, políticos, sociales, tecnológicos) cumplimiento de misión, objetivos generales, funciones, misión, usuarios de los servicios y grupos de interés.

- **Identificación de la situación que se presenta.**

Cada Secretaría o entidad Identificó las situaciones o elementos de la organización interna (Central) o estructura orgánica (descentralizado) que requieren ser modificadas, adicionadas, ajustadas o creadas.

- **Propuesta de modificación a la organización interna.**

Cada Secretaría o dependencia propuso la necesidad si la evidenció de la modificación a la organización interna (Central) o estructura orgánica (descentralizado). Planteó la propuesta como debe ajustarse, modificarse, crearse o adicionarse la Organización Interna «o estructura orgánica en entidad descentralizada si se requiere». También se identificó el capítulo, artículo, párrafo, numeral o párrafo, como se cambia, ajusta o suprime. «Decreto Ordenanza 265 de 2016 o estatuto orgánico correspondiente»

- **Beneficios que generará la propuesta.**

En este punto se hizo la descripción de manera ordenada y lógica de las bondades o beneficios que los cambios en la organización interna generarán tanto en el entorno como al interior de la organización. «o estructura orgánica en entidad descentralizada si se requiere»

- **Planta asignada.**

Se describió la necesidad o situación de la planta de personal asignada a cada una de las dependencias internas y por cada uno de los procesos que lidera o en los que participa. «Suficiencia, insuficiencia, perfiles o redistribución.»

- **Manual de funciones.**

De forma general se describió de ser necesario, en cada caso si se precisa el ajuste de las funciones y/o perfiles de los empleos conforme necesidades o cambios estructurales.

## 2.2. Asistencia técnica

Se realizó asistencia técnica y acompañamiento a todos los equipos técnicos operativos de las diferentes dependencias del sector central y descentralizado del

Departamento por parte de la Secretaría de la Función Pública para la elaboración y consolidación del pre-diagnóstico.

A mediados del mes de abril nos fue enviada la información por parte de algunas de las Secretarías, dependencias y entidades departamentales, que han presentado sus necesidades y requerimientos de participación en el rediseño.

Es así que comenzando el mes de mayo se recibió la totalidad de los documentos de las diferentes Secretarías, Unidad y entidades descentralizadas para la consolidación del diagnóstico inicial.

### **2.3. Análisis, presentación y definición de propuestas del pre-diagnóstico**

Con la información de todas las dependencias y entidades se procedió a realizar los análisis de las propuestas estructurales, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de las entidades, los problemas planteados en los diagnósticos y las competencias legales de las dependencias y del Departamento.

Se adelantó Comité de Dirección para el Rediseño en el que se presentaron las propuestas de las entidades y dependencias con algunas sugerencias por parte de la Secretaría de la Función Pública con relación a la estandarización en cuanto a la denominación de las dependencias internas y a recomendaciones de austeridad dada la situación de las rentas departamentales. También se recibieron las observaciones de los miembros del comité las cuales fueron analizadas y ajustados conforme a su pertinencia.

### **2.4. Ajuste a la estructura del sector central de la Administración Departamental.**

Como parte de la modificación de la estructura interna del sector central de la Administración Departamental se adelantó la creación de La Agencia Pública de Empleo de Cundinamarca, como una unidad administrativa especial, del sector central, perteneciente al Sector Económico y de Crecimiento Sostenible, adscrita a la Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal, mediante Decreto Ordenanza 210 del 23 de abril de 2020.

Su objeto es prestar servicios de colocación de empleo, emprendimiento y capacitación, apoyando los diferentes sectores económicos y el tejido empresarial que los conforma, impulsando la articulación de todos estos actores a fin de que encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes; el servicio será público, gratuito, indiscriminado y sin necesidad de intermediarios, para que



la población cundinamarquesa participe de mejores oportunidades de empleo que mejoren significativamente su calidad de vida.

También se determinan los objetivos de la Agencia Pública de Empleo de Cundinamarca:

- Acercar la oferta y la demanda de empleo, apoyando los procesos necesarios que requieran ambas partes para lograr la satisfacción de las necesidades de gestión y colocación de manera gratuita.
- Proporcionar capacitaciones, charlas y talleres de orientación ocupacional que permitan mejorar los perfiles ocupacionales de los usuarios buscadores de empleo y a las empresas les permite estructurar y formular más acertadamente los cargos de las vacantes a publicar, apoyándose en las competencias, habilidades y destrezas necesarias para el puesto, con el fin de incrementar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo y disminuir el índice de desempleo del Departamento.
- Tener un amplio portafolio de servicios que incluya capacitaciones, cursos, aportes económicos, asesoría gerencial a los diferentes sectores de la industria: construcción, transporte, agro y turismo del Departamento.
- Brindar un servicio público, gratuito, indiscriminado y sin necesidad de intermediarios, para que la población cundinamarquesa participe en mejores oportunidades de empleo que mejoren significativamente su calidad de vida.

## 2.5. Actividades desarrolladas en el marco de las facultades otorgadas por la Honorable Asamblea Departamental:

- a) Reunión Inicial para determinar la información fuente requerida para el análisis, revisión y desarrollo del proceso de rediseño. Para esta actividad y de conformidad con la guía del DAFP, se analizó para cada dependencia susceptible de participación en el rediseño, las normas generales y particulares que definen su competencia jurídica como institución pública, contenidas en la Constitución Política, Leyes, Decretos, Ordenanzas y demás aplicables.

Igualmente, se debe tener en cuenta por cada una de las Secretarías y por la Universidad que acompaña el proceso, el Plan Departamental de Desarrollo de obligatorio cumplimiento por todas y cada una de las dependencias del Sector Central, acorde con sus objetivos, funciones, misión, políticas y

programas con los cuales se han comprometido, para actuar dentro del marco de la administración pública.

La lógica del rediseño institucional, previa validación del direccionamiento estratégico organizacional del Gobierno Departamental, las decisiones sobre la organización que se propondrán para reorganizar la Gobernación de Cundinamarca, estarán en línea completamente con la identificación de los macro procesos, la identificación y ajuste parcial de la diagramación del Mapa de Procesos para aquellas dependencias que sean objeto de modificaciones, o que sean creadas.

- b) Reunión con el área encargada de la elaboración y ajuste del manual específico de funciones y de competencias laborales para el análisis de las actividades requeridas para su ajuste, como uno de los elementos del rediseño institucional
- c) Reunión con área encargada de la administración de la información de planta de personal para identificar y analizar la información relevante de los empleos y naturaleza, niveles, nomenclatura, distribución de los funcionarios con sus situaciones administrativas, perfiles y funciones asignadas.
- d) Reunión con área de nómina y presupuesto para analizar la información de la planta actual, correspondiente a novedades, liquidación, escala, rubros de los gastos de personal, las situaciones administrativas de los empleados que determinará la movilidad de los empleos para análisis y redistribución de funciones.
- e) Presentación y definición de las actividades que se incluirán en el plan de trabajo, junto con los cronogramas, la descripción de las actividades y los instrumentos y metodologías a utilizar.
- f) Se acordó cronograma y plan de trabajo que contiene las actividades que se incluyen para el desarrollo del rediseño.
- g) Diseño y construcción de instrumentos de trabajo, metodologías, presentaciones requeridas para realizar el trabajo de campo en cada una de las áreas del sector central de la Administración Departamental.
- h) Revisión y análisis del pre-diagnóstico realizado por la Administración Departamental bajo la dirección y coordinación de la Secretaría de la Función Pública.

- i) Se determinó mediante el análisis del pre-diagnóstico los puntos relevantes para definir las actividades a implementar y se emitió concepto técnico que fue socializado al Comité de Dirección para el Rediseño.
- j) Identificación de los usuarios expertos, con la participación de los Secretarios o sus delegados, mediante la realización de un taller de capacitación para explicar la metodología de trabajo para el desarrollo análisis funcional de la estructura, la medición de las cargas laborales y el ajuste al manual de funciones dados sus alcances y limitaciones. Así mismo, se identificaron los canales de comunicación, criterios de validación, cronograma de trabajo y responsabilidades.
- k) Se han realizado alrededor de cincuenta (50) reuniones con el nivel directivo de todas las dependencias del nivel central de la Gobernación o con los usuarios asignados por ellos para trabajar de manera conjunta el instrumento de opciones prioritarias que permite analizar y determinar los ajustes necesarios a los procesos y productos del nivel central de la Gobernación.

El porcentaje de avance consolidado en el desarrollo de este instrumento es del 96%, el cual se puede visualizar de manera detallada por dependencia en el siguiente cuadro.

DEPENDENCIA	% Avance Procesos
Secretaría de Prensa y Comunicaciones	100%
Secretaria de Cooperación y Enlace Institucional	100%
Oficina de Control Interno	100%
Oficina de Control Interno Disciplinario	100%
Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres	100%
Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca	100%
Secretaría General	100%
Secretaría de Planeación	100%
Secretaría de Hacienda	60%
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	100%
Secretaría de Tecnologías de la Información y las comunicaciones - TIC	100%
Secretaría Jurídica	100%
Secretaría de la Función Pública	40%
Secretaría de Integración Regional	100%
Secretaría de Gobierno	100%
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	100%
Secretaría de Salud	100%
Secretaría de Educación	100%
Secretaría de la Mujer y Equidad Genero	100%
Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	100%
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	100%

DEPENDENCIA	% Avance Procesos
Secretaría del Ambiente	100%
Secretaría de Minas, Energía y Gas	100%
Secretaría de Hábitat y Vivienda	100%
Secretaría de Transporte y Movilidad	100%

- l) Se han realizado alrededor de ochenta y siete (87) reuniones con el nivel directivo de todas las dependencias del nivel central de la Gobernación o con los usuarios asignados por ellos para trabajar de manera conjunta el instrumento de análisis funcional, el cual permita analizar, revisar y determinar el ajuste de la misión, objetivos y funciones de las dependencias del nivel central a la luz de la normativa vigente, los lineamientos sectoriales y el Plan Departamental de Desarrollo.

El porcentaje de avance consolidado en el desarrollo de este instrumento es del 85%, el cual se puede visualizar de manera detallada por dependencia en el siguiente cuadro.

DEPENDENCIA	% Avance Estructura
Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno	100%
Secretaría Privada	0%
Secretaría de Prensa y Comunicaciones	100%
Secretaría de Cooperación y Enlace Institucional	100%
Oficina de Control Interno	100%
Oficina de Control Interno Disciplinario	100%
Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres	100%
Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca	100%
Secretaría General	90%
Secretaría de Planeación	100%
Secretaría de Hacienda	90%
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	100%
Secretaría de Tecnologías de la Información y las comunicaciones – TIC	100%
Secretaría Jurídica	100%
Secretaría de la Función Pública	40%
Secretaría de Integración Regional	100%
Secretaría de Gobierno	100%
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	90%
Secretaría de Salud	95%
Secretaría de Educación	95%
Secretaría de la Mujer y Equidad Género	100%

DEPENDENCIA	% Avance Estructura
Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	0%
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	100%
Secretaría del Ambiente	100%
Secretaría de Minas, Energía y Gas	100%
Secretaría de Hábitat y Vivienda	100%
Secretaría de Transporte y Movilidad	85%

- m) Se inició el trabajo de campo relacionado con las cargas de trabajo, el cual se basa en el diligenciamiento de la información suministrada por “usuarios expertos” asignados por los jefes de las diferentes dependencias, en el instrumento para el levantamiento de las cargas de trabajo adoptado por la Universidad siguiendo la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, enriquecido con variables adicionales de análisis.

En este instrumento se analizan, como primera medida, las actividades de cada uno de los procedimientos a cargo de la dependencia, el (o los) producto(s) clave(s) resultante(s) del mismo y el volumen óptimo de producción anual del mismo. Para cada una de las actividades se determina el perfil del talento humano que lo debería realizar (nivel jerárquico, requisitos de formación académica, de experiencia relacionada y asignación salarial acorde con este perfil requerido). Así mismo, la frecuencia mensual con que se demanda esta actividad y su tiempo de ejecución (mínimo, promedio y máximo).

Al final del ejercicio completo, se consolidan los resultados de la totalidad de los procedimientos y sus requerimientos (perfiles y tiempos) y se obtiene la planta óptima requerida para cada dependencia.

Para la recolección de la información relacionada con las cargas de trabajo de las diferentes dependencias del sector central de la Gobernación de Cundinamarca se han efectuado a la fecha 350 talleres o reuniones con los usuarios expertos, proceso que se encuentra en un 60% de avance. El 15% de la información de cargas se encuentra tabulada, procesada y en estado de revisión por parte del equipo coordinador del componente de planta de personal de la Universidad Distrital.

El detalle del avance de la medición de las cargas de trabajo por dependencia se presenta a continuación:

DEPENDENCIA ACTUAL	% de Avance Cargas
--------------------	--------------------

DEPENDENCIA ACTUAL	% de Avance Cargas
Despacho del Gobernador	0%
Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno	70%
Secretaría Privada	100%
Secretaría de Prensa y Comunicaciones	100%
Secretaría de Cooperación y Enlace Institucional	50%
Oficina de Control Interno	80%
Oficina de Control Interno Disciplinario	40%
Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres	30%
Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca	90%
Secretaría General	40%
Secretaría de Planeación	0%
Secretaría de Hacienda	95%
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	100%
Secretaría de Tecnologías de la Información y las comunicaciones - TIC	70%
Secretaría Jurídica	100%
Secretaría de la Función Pública	90%
Secretaría de Integración Regional	85%
Secretaría de Gobierno	90%
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	90%
Secretaría de Salud	69%
Secretaría de Educación	36%
Secretaría de la Mujer y Equidad Género	70%
Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	100%
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	90%
Secretaría del Ambiente	20%
Secretaría de Minas, Energía y Gas	70%
Secretaría de Hábitat y Vivienda	60%
Secretaría de Transporte y Movilidad	50%

- n) Se han realizado catorce (14) talleres con las dependencias con las que ya se ha terminado el levantamiento de las cargas de trabajo o que están en la fase de cierre del levantamiento de la carga con el objetivo de explicar por parte del equipo consultor de la Universidad Distrital la metodología de revisión y

actualización de las fichas de manual de los cargos resultantes de la medición de carga laboral.

- o) Se inició la revisión y análisis del comportamiento de los últimos cuatro años de las ejecuciones presupuestales de ingresos, gastos e inversión del nivel central de la Gobernación. Se verificó por cada uno de los empleos de planta del nivel central la asignación básica del año en curso, el cálculo de los demás factores salariales, de los factores prestacionales, de seguridad social y parafiscales, establecidos en el presupuesto de gastos de personal, con el fin de diligenciar el Anexo del DAFP referido al número y costos empleos planta de personal y la posterior proyección de la planta resultante del levantamiento de las cargas de trabajo.



### **3. CONCEPTO TÉCNICO PRELIMINAR SOBRE LA ESTRUCTURA INTERNA POR DEPENDENCIA**

La metodología que se aplicó al proceso está definida en la Guía de Rediseño Institucional para entidades públicas del nivel territorial en su última versión, elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Teniendo como principios el desarrollo de un trabajo participativo, resultados concertados y transmisión y apropiación del conocimiento generado en el transcurso del proyecto.

Para la estructura interna actual de la Gobernación se tienen las siguientes premisas técnicas, no obstante, es preciso aclarar que este concepto puede sufrir ajustes con base en las reuniones que faltan por realizarse con algunas de las Secretarías o debido a las mismas decisiones que tome el Departamento, con base en la disponibilidad presupuestal o por las prioridades del Plan Departamental de Desarrollo.

El segundo avance del concepto técnico preliminar de ajuste de cada una de las dependencias del nivel central de la administración departamental se presenta a continuación:

#### **3.1. Despacho del Gobernador**

Frente a la Alta Consejería para la Participación de Personas con Discapacidad en Cundinamarca, se considera que puede entrar en duplicidad o colisión de funciones con la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social, por lo cual solo se considera necesario crear un empleo en el Despacho del Gobernador para efectuar la coordinación y articulación entre el Despacho y la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social u otras Secretarías interesadas.

Con respecto a la Agencia de Educación Superior en principio y encontrándose aún en estudio el tema, no se considera imperiosa su creación dado que la Secretaría de Educación que Desarrolla la política educativa en el Departamento ya aborda los temas a través de su Dirección de Educación Superior Ciencia y Tecnología.



### 3.2. Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno

No se efectúa ningún cambio en la estructura de la dependencia, tan solo se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones generales y de las dependencias, sin cambiar de fondo sus competencias.

### 3.3. Secretaría Privada

No se requiere modificar la estructura de la Secretaría, tan solo se debe revisar sus funciones, con el fin de ajustar su redacción sin cambiar de fondo las competencias de la dependencia.

### 3.4. Secretaría de Prensa y Comunicaciones

Se crean dos dependencias, la Dirección de Mercadeo y Comunicaciones y la Dirección de Medios Audiovisuales, lo cual permitirá la especialización del trabajo agrupando las funciones relativamente homogéneas en estas dependencias y contar con instancias que lideren los diferentes temas que hoy en su totalidad están en cabeza del Secretario de Despacho.

### 3.5. Oficina de Control Interno

No se ajusta la estructura ni el nombre de la dependencia toda vez que el nombre es de origen constitucional y legal.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Oficina con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la materia.

### 3.6. Oficina de Control Interno Disciplinario

No se requiere modificar la estructura de la Secretaría, se revisan y ajustan las funciones, con el fin de armonizarlas a la normativa vigente, sin cambiar de fondo las competencias de la dependencia.

Por otra parte, se recomienda no documentar el procedimiento ya que la norma es la que le fija los requisitos legales.

### **3.7. Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres**

No se ajusta la estructura de la Unidad, ya que se encuentra constituida adecuadamente, análoga la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, sin embargo, se revisa y ajusta su misión, objetivos, funciones generales y de sus dependencias.

### **3.8. Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca**

No se crean dependencias adicionales en la Alta Consejería, se considera que la figura de Alta Consejería es la adecuada debido a la transversalidad y tipo de funciones que ejerce la dependencia, por lo cual sería inadecuado transformarla en una Secretaría.

Se ajusta su misión, objetivos y funciones sin que esto implique un cambio de fondo en frente a sus competencias actuales.

### **3.9. Secretaría General**

No se crean dependencias adicionales en esta Secretaría tan solo se modifica el nombre de la actual Dirección de Atención al Ciudadano por Dirección de Atención al Usuario, con el fin de ampliar su campo de acción a todos los usuarios de la entidad territorial que no siempre corresponden a ciudadanos colombianos, tales como inmigrantes, personas sin identificación, entre otros.

Se revisa y ajusta la misión, objetivos, funciones generales y de sus dependencias a la normativa vigente.

### **3.10. Secretaría de Planeación**

Se crea la Oficina Asesora Jurídica debido a que gran parte de las acciones que adelanta la Secretaría requiere de la revisión y asesoría jurídica que garantice su control de legalidad. Dicha creación se puede realizar sin impacto presupuestal dado que el empleo existe en la planta. (Costo 0).

Los componentes relacionados con los proyectos de planes departamentales de agua se pueden seguir desarrollando desde las dependencias actuales de la Secretaría, ya que contempla componentes técnicos especializados que en su mayoría deben ser contratados, por tanto, de esta manera se puede dar cumplimiento al Decreto 1077 de 2015.

Asimismo, se considera adecuado ajustar el nombre de la Dirección de Desarrollo

Regional a Territorial para clarificar sus competencias y no generar colisión de funciones con la Secretaría de Integración Regional, así como el nombre de la Dirección de Sistemas de Información Geográfico, Análisis y Estadística a Dirección de Infraestructura de Datos Espaciales y Estadísticos, esto en el marco del CONPES 3585, la cual debe garantizar la consolidación de la información que contribuya a una eficiente y oportuna toma de decisiones por parte de autoridades e instancias de planeación a nivel nacional, departamental y municipal, con información estratégica sectorial actualizada.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

Por su parte, se recomienda crear la UAE de Gestión Catastral con personería jurídica.

### **3.11. Secretaría de Hacienda**

No se efectúan ajustes relacionados con modificaciones o creaciones de dependencias, se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente, así como las funciones del grupo de Laboratorio de Alcoholes.

### **3.12. Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación**

No se crean dependencias adicionales, pero se ajusta la denominación de la Dirección de Innovación a Dirección de Investigación e Innovación, para incorporar en sus funciones y fortalecer y apoyar la actividad investigativa dentro de los actores del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTel) del Departamento, mediante proyectos y programas estratégicos de investigación, en el marco de la normativa vigente y las metas del Plan Departamental de Desarrollo.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones generales de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### **3.13. Secretaría de Tecnologías de la Información y las comunicaciones – TIC**

No se crean dependencias adicionales, solo se ajusta la denominación de la Dirección de Gobierno en Línea a Dirección de Gobierno Digital, con el fin de armonizarlo a la normativa vigente, ya que mediante el Decreto 1008 de 2018 "Por el cual se establecen

los lineamientos generales de la Política de Gobierno Digital" el Gobierno Nacional, a través de MINTIC evolucionó el concepto de Gobierno en línea a Gobierno Digital.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### **3.14. Secretaría Jurídica**

No se crean dependencias adicionales y se recomienda no crear grupos internos de trabajo en esta Secretaría con el fin de facilitar la movilidad de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio y las competencias de los servidores, así mismo se revisan y ajustan las funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente.

### **3.15. Secretaría de la Función Pública**

No se crean dependencias adicionales, pero si se considera pertinente crear 5 grupos internos de trabajo con funciones claramente definidas a cero costos.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### **3.16. Secretaría de Integración Regional**

No se crean dependencias adicionales, pero se ajusta el nombre de la actual Dirección de Coordinación y Relaciones Interterritoriales por Dirección de relaciones Intraterritoriales, ya que en realidad se encarga de las competencias de la escala intraterritorial que corresponde a las relaciones entre los municipios y provincias del Departamento.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### 3.17. Secretaría de Gobierno

No se crean o modifican sus dependencias, tan solo se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### 3.18. Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social

No se crean dependencias adicionales, tan solo se hace un cambio minúsculo en el nombre la actual Gerencia para la atención de grupos étnicos y comunidad LGTBI, para modificar la sigla a LGBTI, ya que, pese a que a nivel mundial se aceptan las dos siglas, en Colombia el Ministerio de Salud e Integración Social adopta la sigla LGBTI

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### 3.19. Secretaría de Salud

No se crean o modifican sus dependencias, tan solo se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo, se deben crear grupos internos de trabajo.

### 3.20. Secretaría de Educación

Se considera pertinente crear la Dirección de IVC, para ejercer la inspección y vigilancia, control y la evaluación de la calidad en la prestación del servicio educativo, y se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

### 3.21. Secretaría de la Mujer y Equidad Género

No se crean o modifican sus dependencias, tan solo se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo, se deben crear grupos internos de trabajo.

### **3.22. Unidad Administrativa Especial para el Empleo Público de Cundinamarca**

De acuerdo con el compromiso de los 100 primeros días, del plan de Gobierno y de la necesidad de presentar la Estructura a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo para obtener autorización, se adelantó la creación de La Agencia Pública de Empleo de Cundinamarca, como una unidad administrativa especial, del sector central, perteneciente al Sector Económico y de Crecimiento Sostenible, adscrita a la Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal, mediante Decreto Ordenanza 210 del 23 de abril de 2020. Autorización que fue concedida mediante la resolución 000179 del 29 de abril de 2020.

Su objeto es prestar servicios de colocación de empleo, emprendimiento y capacitación, apoyando los diferentes sectores económicos y el tejido empresarial que los conforma, impulsando la articulación de todos estos actores a fin de que encuentren el talento humano que requieren para ocupar sus vacantes; el servicio será público, gratuito, indiscriminado y sin necesidad de intermediarios, para que la población cundinamarquesa participe de mejores oportunidades de empleo que mejoren significativamente su calidad de vida.

### **3.23. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural**

No se crean dependencias adicionales, tan solo se ajusta el nombre de la Oficina de Innovación y Transferencia de Tecnología a Oficina de Extensión Rural y Transferencia de Tecnologías para clarificar sus competencias y evitar colisión de funciones con la Secretaría de Ciencia y Tecnología, se considera conveniente conservar la totalidad de las competencias actuales de esta Secretaría de acuerdo con el marco institucional colombiano del sector agricultura.

Se conservan las figuras de gerencias, ya que se considera adecuada entendiendo que se requiere unos líderes en cada materia pero que esto no implica contar con un grupo de trabajo sustancial que justifique la existencia de una dirección o subdirección.

### **3.24. Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico**

No se crean dependencias adicionales, se debe revisar y ajustar la misión, objetivos y funciones de la Secretaría de acuerdo con la normativa vigente y el Plan Departamental de Desarrollo y facultarla para la ejecución de proyectos relacionadas con las cadenas productos.

### 3.25. Secretaría del Ambiente

Se crea la Dirección Educación Ambiental para ejecutar programas y proyectos de educación y divulgación ambiental promoviendo la cultura de la sostenibilidad, considerando la política de educación ambiental, y la necesidad de su implementación y seguimiento, para lo cual se efectuará una redistribución de su planta de personal sin requerir recursos adicionales significativos.

### 3.26. Secretaría de Minas, Energía y Gas

No requiere ajustes relacionados con modificaciones o creaciones de dependencias, tan solo se revisa y ajusta la misión, objetivos y funciones de la Secretaría de acuerdo con la normativa vigente y el Plan Departamental de Desarrollo, sin modificar de fondo las competencias de la dependencia.

### 3.27. Secretaría de Hábitat y Vivienda

No se crean dependencias adicionales, solo se revisa y ajusta la misión, objetivos y funciones de la Secretaría de acuerdo con la normativa vigente y el Plan Departamental de Desarrollo, sin modificar de fondo las competencias de la dependencia.

### 3.28. Secretaría de Transporte y Movilidad

No se crean dependencias adicionales, pero se transforman algunas oficinas en subdirecciones y en gerencias con el fin de estandarizar la estructura de la Gobernación.

Se revisa y ajusta la misión, objetivo y funciones de la Secretaría y sus dependencias adscritas con base en la normativa vigente y en los lineamientos del Plan Departamental de Desarrollo.

## 4. AVANCE SECTOR DESCENTRALIZADO

En el marco del proceso de mejoramiento institucional y de los proyectos de diseño y rediseño de entidades descentralizadas, se ha generado una apuesta de valor estratégico por parte de la Secretaría de la Función Pública, cuyo objetivo acompañar y brindar asistencia técnica especializada a las entidades descentralizadas, mediante la creación y uso de una Caja de Herramientas, que permita la estandarización y desarrollo técnico de las distintas fases que componen los procesos de diseño y rediseño institucional, según metodologías oficiales y normatividad vigente.

La caja de herramientas, es el mecanismo por el cual la Secretaría de la Función Pública estandariza las actividades en el diseño y rediseño institucional de las entidades descentralizadas. La Caja de Herramientas contiene una serie de documentos y aplicativos en formatos Excel y Word, que contienen las actividades y estrategias para llevar a cabo los proyectos de mejora institucional dentro de las entidades.

Las propuestas para el sector descentralizado tienen como fundamento el Programa de Gobierno y el Plan Departamental de Desarrollo y se ha adelantado algunas acciones tendientes a definir la posible naturaleza jurídica, objeto y propósitos de las mismas, de manera que contribuyan con la ejecución y cumplimiento de las metas del Plan.

### **Labores adelantadas.**

A la fecha se ha realizado el acompañamiento, asesoría y asistencia técnica a las entidades descentralizadas, destacando las siguientes actividades:

- Se identifican roles y responsables por cada una de las entidades susceptibles de ajustes orgánicos.
- Se realiza la socialización de los instrumentos y documentos que conforman la Caja de Herramientas.
- Se realiza seguimiento al cronograma de entrega de productos por parte de las entidades descentralizadas
- Se presta asesoría, acompañamiento y conceptos técnicos mediante el trabajo mancomunado de los equipos de trabajo de las entidades descentralizadas, mesas de trabajo, soporte virtual y agendas personalizadas de apoyo técnico por parte del equipo de la Secretaría de la Función Pública
- El concepto de diseño estratégico de las entidades, permitirá facilitar la articulación entre el modelo de operación por procesos y las Estructuras Administrativas, y la definición y establecimiento de plantas de empleos y Manuales Específico de Funciones y de Competencias Laborales bajo lineamientos técnicos, y ajustados a la normatividad vigente.



## Entidades participantes en procesos de Diseño y Rediseño Institucional

Se avanza con las siguientes entidades y proyectos (nuevas entidades):

Rediseño	Diseño
Empresa industrial y comercial Lotería de Cundinamarca	Instituto Departamental para la Protección y el Bienestar Animal
Agencia de Cundinamarca para la Paz y el Postconflicto ACPP	Unidad Administrativa Especial para la Gestión Catastral de Cundinamarca
Instituto Departamental de Cultura y Turismo de Cundinamarca	Agencia de Competitividad
Fondo de Desarrollo de Cundinamarca - FONDECUN-	
Beneficencia de Cundinamarca	

### Tablero de control y seguimiento.

Para cada propuesta de diseño o rediseño se continúa el desarrollo, estudio y ajuste de los siguientes ítems, considerados como indispensables para garantizar una visión integral de mejora, la aplicación de las metodologías oficiales del DAFP, y la alineación técnica en todas las entidades descentralizadas participantes. Se consolida uno a uno el **Tablero de Control**, con el avance porcentual que facilita la visualización del proceso:

### Tablero de control - Seguimiento procesos de rediseño institucional entidades descentralizadas

	LOTERIA	AGENCIA CATASTRAL	INSTITUTO PROTECCIÓN ANIMAL	AGENCIA PAZ Y CONVIVENCIA	AGENCIA DE COMPETITIVIDAD	IDCUT	FONDECUN	BENEFICENCIA
<b>PRODUCTO</b>								
1 CAJA HERRAMIENTAS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2 ESTUDIO JUSTIFICATIVO	50%	100%	100%	0%	0%	50%	100%	0%
3 ESTATUTOS	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%
4 MAPA DE PROCESOS	0%	0%	90%	100%	0%	0%	0%	0%
5 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	50%	0%	70%	0%	0%	90%	0%	0%
6 PLANTA DE EMPLEOS	50%	70%	90%	0%	0%	70%	70%	0%
7 PRESUPUESTO-COSTOS	50%	70%	90%	0%	0%	70%	70%	0%
8 MANUAL DE FUNCIONES	0%	0%	0%	0%	0%	80%	0%	0%
9 ESTUDIO TÉCNICO	20%	40%	40%	60%	0%	0%	0%	0%
	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>76%</b>	<b>40%</b>	<b>11%</b>	<b>62%</b>	<b>49%</b>	<b>22%</b>

Gran parte de las entidades presenta un avance importante en el desarrollo de sus procesos de mejora organizacional, lo que significa un paso importante para la futura generación de entidades más eficientes y organizadas, así como la mejora en la prestación de los servicios a cargo de las entidades.

De acuerdo con la ruta de trabajo, y la lógica de diseño organizacional integral, los primeros avances y estudios se concentran en los elementos estratégicos, estudio justificativo o de incidencias, análisis de marco normativo y establecimiento de los respectivos estatutos, diseño de modelo de procesos y grafica (mapa de procesos) así como el establecimiento de la estructura administrativa.

Algunas entidades no precisan cambios en su estructura administrativa, salvo ajustes y precisiones de algunas funciones. Por esto, avanzaron en elementos subsiguientes como la planta de empleos y la valoración de costos de las propuestas de mejora.

#### **4.2. Instituto Departamental para la Protección y el Bienestar Animal**

Se realizó el estudio de la naturaleza jurídica y se elaboró el proyecto de acto administrativo para la creación de la entidad, así el Instituto Departamental para la Protección y el Bienestar Animal –IPYBAC- está encaminado a tener como naturaleza jurídica posiblemente un establecimiento público en el marco de lo establecido en el artículo 70 y siguientes de la Ley 489 de 1998, en consideración a que conforme a su objeto, se tratará de una entidad que cumplirá funciones administrativas y de prestación de servicios públicos enfocados en garantizar la protección y el bienestar de los animales en el Departamento de Cundinamarca, a través de la creación y ejecución de la Política Pública Departamental de Protección y Bienestar Animal, y de la elaboración, ejecución, coordinación, gestión, inspección, vigilancia, evaluación y seguimiento de planes, proyectos, programas e iniciativas, que promuevan la participación ciudadana; el fortalecimiento de las Juntas Defensoras de Animales, la gestión y articulación con los municipios y demás actores de la sociedad, en procura de trabajar unidos en la proscripción del maltrato animal en el Departamento de Cundinamarca, al igual que con acciones que busquen la protección, la defensa y el respeto hacia los animales, basados en el concepto de “Un Solo Bienestar” y “Una Sola Salud”; esto en total concordancia con el plan de desarrollo del Gobernador del Departamento Nicolás García Bustos y en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la materia.

Se identifica una planta de empleos y se avanza en la proyección de su costo, así como los costos asociados a la prestación de los servicios.

En el marco del proceso de diseño, se elaboró por parte del equipo de trabajo el Portafolio de Productos y Servicios que ofrecerá el Instituto. El portafolio permite delimitar la intervención y ofrecer una apuesta de valor para prestar siguientes servicios en el

Departamento. Por efectos del informe se describe un breve resumen de algunos de sus principales programas que serán desarrollados por las dependencias y planta:

1. Programa Capturar – Esterilizar – Soltar: consiste en un proceso en el cual se generan estrategias para capturar la mayoría de los animales de una colonia, jauría o manada, esterilizarlos a través del programa de esterilizaciones de la Subdirección Médica de Bienestar Animal, vacunarlos y devolverlos a su hábitat.
2. Programa Animal Comunitario: resulta como una variante del programa de Capturar – Esterilizar – Soltar (CES), orientado directamente a animales en condición de calle que sean cuidados por la comunidad, estos animales se capturarán, se esterilizarán a través del programa de esterilizaciones de la Subdirección Médica de Bienestar Animal, para después generar una adopción comunitaria por parte de 3 tutores de la comunidad que puedan realizar el cuidado de animal.
3. Programa Red Departamental de Hogares de Paso: se busca identificar, reconocer y organizar aquellas personas y/o familias que disponen de su hogar para albergar temporalmente a animales que sean viables para dar en adopción, que se encuentren en recuperación médica o comportamental y que provengan de condiciones de vulnerabilidad en calle, aprehensiones por maltrato animal, tenencia irresponsable, entre otros.
4. Programa de Adopciones: se busca identificar y recopilar la información de los animales que se encuentren disponibles para ser adoptados en los diferentes municipios. A través del Instituto se les brindaría un espacio de promoción y divulgación en el cual la ciudadanía en general podría filtrar por municipio, sexo, características físicas, características comportamentales, entre otras variables, los animales que se encuentren disponibles en territorio y a la espera de un hogar amoroso y responsable.
5. Programa de Esterilizaciones: busca por medio de un procedimiento quirúrgico evitar la reproducción indiscriminada y no controlada de animales de compañía con propietario o en situación de calle víctimas de abandono. Este servicio sería ofertado para perros y gatos que tengan por propietarios a familias pertenecientes a los estratos 1 y 2 y también para animales en condición de vulnerabilidad (comunitarios, habitantes de calle, ferales y semiferales)
6. Programa de Laboratorio Clínico: servicio de apoyo diagnóstico para analizar a los animales que hagan parte de las Subdirecciones Misión Médica de Bienestar Animal y Manejo Humanitario de Poblaciones, con el fin de conocer la viabilidad clínica para realizar las esterilizaciones o castraciones, además de conocer la presencia de enfermedades zoonóticas en animales en condición de vulnerabilidad, que se puedan convertir en un problema para la salud pública.
7. Programa de Atención a Fauna Doméstica: servicio que tiene por objetivo en el marco de la Misión Médica de Bienestar Animal, brindar un servicio de valoración médica veterinaria, desparasitación y vacunación de animales domésticos, así como sensibilizar a los cundinamarqueses sobre la importancia de una tenencia responsable, el cuidado y el respeto hacia todo tipo de animales. Además, se

- pretende ofrecer un consultorio jurídico sobre temas de animales que ayude a mitigar la problemática entre ciudadanos.
8. Registro y Control: se busca tener un inventario estadístico de los animales que sean impactados desde los diferentes programas de la Misión Médica de Bienestar Animal y Manejo Humanitario de Poblaciones, a través de la implantación de microchip y el registro en una base de datos a unificar en todos los municipios del departamento.
  9. Programa Ruta y Atención a Casos de Maltrato Animal: se busca aterrizar los lineamientos dados por el Ministerio de Interior en la Guía para Manejo de Denuncias en Casos de Maltrato a la realidad del Departamento de Cundinamarca, con el fin de brindar a la comunidad una guía en la cual se identifique plenamente de acuerdo al caso denunciado que hacer y a qué entidad puede acudir al percibir alguna conducta que atente contra el bienestar e integridad de los animales.
  10. Programa Consultorio Jurídico: Con este servicio se busca brindar asesoría jurídica gratuita para que las personas que conozcan y deseen denunciar casos de maltrato animal, cuenten con el acompañamiento en la apertura y seguimiento de los casos ante la autoridad competente, con el fin de mejorar la respuesta institucional a nivel municipal, en la atención de las denuncias de los casos en los que se haya atentado contra el bienestar de los animales

#### **4.3. Unidad Administrativa Especial para la Gestión Catastral de Cundinamarca**

Se propone una Unidad Administrativa Especial para la Gestión Catastral de Cundinamarca, del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestal y patrimonio propio, adscrita a la Secretaría de Planeación.

En virtud de la Ley 489 de 1998, las Unidades Administrativas Especiales UAE, se sujetan al régimen que le dé el legislador y en lo no previsto al de los establecimientos públicos. Cuentan con personería jurídica, administrativa y presupuestal y hacen parte del sector descentralizado por servicios.

La UAE se configuran como organismos técnicos especializados, con el fin de garantizar la eficiencia en la prestación del servicio público. Al otorgarle personería jurídica y asignarle un patrimonio propio, se fortalece se obtiene una mayor independencia técnica, administrativa y financiera, permitiendo una mayor eficiencia en la prestación del servicio público de gestión catastral.

Con el proceso de habilitación del Departamento como Gestor Catastral se reconoció la necesidad de tener una institucionalidad rectora en la prestación del servicio de gestión catastral que planea, articule, implemente, haga el seguimiento necesario a los distintos procesos y procedimientos técnicos, proporcionando instrumentos gerenciales en dicha actividad para mejor prestación de servicios.

Como referencia importante se tiene Castrato Distrital Bogotá, organizada bajo la figura de Unidad Administrativa Especial del sector descentralizado por servicios, de carácter eminentemente técnico y especializado, la cual en 2006 se transforma pasando de ser un Departamento Administrativo de Catastro Distrital a Unidad Administrativa Especial.

De acuerdo con el Decreto 148 de 2020 "Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 79, 80, 81 Y 82 de la Ley 1955 de 2019 y se modifica parcialmente el Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1170 de 2015, 'Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Administrativo de Información Estadística", y en relación con las Disposiciones Generales del Servicio Público de Gestión Catastral, se avanza en los análisis para el diseño técnico de la entidad, de tal manera que, en el marco de las obligaciones en la prestación del servicio de gestión catastral, y la ejecución de los procesos de FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN, CONSERVACIÓN y DIFUSIÓN, se estructure una entidad sólida para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- ✓ Garantizar la calidad de la información catastral de los bienes inmuebles, mejoras y demás elementos territoriales de los municipios del departamento que habilitan a la agencia como gestor catastral, buscando una cobertura del servicio y una prestación eficiente del mismo de forma permanente, continúa e ininterrumpida en favor del ciudadano.
- ✓ Suministrar los insumos de la gestión catastral, para la formulación e implementación de políticas públicas y brindar seguridad jurídica a la relación de los con los bienes raíces en territorio nacional.
- ✓ Suministrar permanentemente la información catastral en el sistema nacional de información catastral de manera oportuna, completa, precisa y confiable.
- ✓ Coadyuvar mediante la prestación del servicio público de gestión catastral a que los gobiernos territoriales a lograr importantes metas de desarrollo económico y social que incluyen: 1. Actualizar las finanzas municipales a la realidad del territorio y de la dinámica inmobiliaria permitiendo que el valor catastral se actualice según los valores comerciales impactando en la actualización de la base gravable, vía impuesto predial y otros instrumentos de gestión del suelo, el incremento del recaudo de sus propios recursos. 2. Dar sustento real a la planificación, organización y sostenibilidad del territorio permitiendo disponer de datos actualizados del número de predios, su destino y uso actual. 3. Contribuir a la seguridad jurídica de la propiedad de la tierra permitiendo a los municipios y otros niveles del gobierno la clarificación de las condiciones de tenencia.

#### **4.4. Agencia de Competitividad e Innovación de Cundinamarca**

La secretaría de Competitividad y Desarrollo económico para la creación de la Agencia cuenta con el contrato interadministrativo SCDE-CD-115-2020 con la Universidad Nacional de Colombia cuyo objeto es Elaborar los estudios de factibilidad para la creación

de la agencia de competitividad e innovación del departamento de Cundinamarca - ACIDC- en el componente de promoción y comercialización agropecuaria con la creación de las centrales cundinamarquesas y las tiendas de producto de origen cundinamarqués.

El consultor Universidad Nacional avanza en los estudios y diligenciamiento de los documentos e instrumentos de la Caja de Herramientas.

Se analiza especialmente aspectos sobre la naturaleza jurídica de la entidad. Se trata de una entidad descentralizada del Departamento con personería jurídica que desarrollará actividades de naturaleza industrial o comercial y de gestión económica, y estará adscrita a la Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico.

La nueva entidad debe impulsar el desarrollo, socioeconómico, competitivo e innovador del Departamento de Cundinamarca mediante la concertación de actores públicos y privados para incentivar la producción local, la productividad y la aplicación del conocimiento científico y tecnológico. Se busca posicionar a la nueva Agencia como un organismo especializado en el asesoramiento profesional, la promoción de mercados y la coordinación institucional.

Se estudia el modelo de articulación institucional de la Agencia con las Secretarías de Agricultura y de Competitividad, en el marco de un sistema de competitividad departamental.

#### **4.5. Agencia de Cundinamarca para La Paz y la Convivencia.**

Se ha identificado el requerimiento para la modificación del estatuto orgánico, Decreto Ordenanza 0263 del 16 de septiembre de 2016. El cual es competencia de la Asamblea Departamental de conformidad con numeral 7° Artículo. 300 de la Constitución Política, Artículo. 50 de la Ley 489 de 1998 y Artículo 37 Decreto Ordenanza 258 de 2008.

Para la “Agencia de Cundinamarca para la Paz y la convivencia”, se modifica la relación al post conflicto. Ley 1955 de 2019, Artículo 3° y Ley 434 de 1998, modificada por el Decreto Ley 885 de 2017 que establece la política de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización. (Consejo Nacional para la Reconciliación y la Convivencia y Consejos territoriales de Paz, Reconciliación y Convivencia)

Se propone la modificación para ser más acordes a la situación actual del país, a la política nacional de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización. Se requirió dar mayor estructuración técnica a las funciones, y por último se enfatiza en la gestión de recursos de cooperación y en el establecimiento de alianzas estratégicas.

Se avanza en la estructuración del documento estudio técnico, en el cual se detallan las justificaciones y razones de conveniencia de los distintos ajustes.

#### **4.6. Instituto Departamental de Cultura y Turismo de Cundinamarca.**

Se ratifica la decisión de no escindir Cultura y Turismo, por las razones expuestas en el informe anterior, y en especial porque se ha considerado que la cultura y el turismo son sectores complementarios para el Instituto Departamental de Cultura y Turismo de Cundinamarca, pues lo que vende el turismo hace parte de los patrimonios culturales de las regiones. En este sentido no el turismo se fortalece con la cultura, a su vez el turismo oferta la cultura como un producto comercial para que los actores de la cultura tengan un beneficio económico a través de lo que se denomina economía naranja.

En relación con el Modelo de Operación por Procesos (Resolución 506 del 2017), se actualiza el Mapa de Procesos identificando los siguientes:

Procesos Estratégicos como: control interno, gestión jurídica, talento humano, gestión de comunicaciones, planeación, Procesos Misionales como: cultura y turismo y Procesos de Apoyo tales como: gestión financiera, gestión documental, gestión administrativa.

Bajo la misma resolución se estableció el Manual del Sistema de Gestión de Calidad del Instituto, aclarando que la entidad cuenta con la descripción de sus procesos, sin embargo, esta descripción no cubre la totalidad de estos. A partir del rediseño y modernización institucional se tendría que realizar un ajuste general de los mismos ya que este proyecto implicaría la creación y/o reacomodamiento de varios procesos y procedimientos.

En relación con la estructura administrativa se orienta a robustecer procesos de cada una de las dependencias, el mayor interés radica en los procesos de las áreas de Cultura y Turismo, no es menos importante los procesos Administrativos sobre los cuales también se realizarán cambios.

En relación con la planta de personal la entidad cuenta con una veintinueve (29) empleos. Se está realizando un estudio de cargas laborales que permitirá conocer las necesidades y una mejor distribución de los mismos, fortaleciendo los siguientes temas: Almacén y Gestión Documental; Patrimonio, Infraestructura, Área Artística y promoción del Turismo.

#### **4.7. Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.**

Se realiza análisis y modificación del estatuto orgánico, ampliando las posibilidades de la empresa en materia de gestión de negocios y mejorar su competitividad y supervivencia.

El objeto social de La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, es el de explotar, organizar y administrar el monopolio Departamental de juegos de suerte y azar,

establecido como arbitrio rentístico, que le corresponda ejercer directamente, en asocio con otros entes o a través de terceros o, respecto de los cuales le sea permitido participar conforme a las disposiciones legales. Realizar operaciones de descuento directo de nómina y en consecuencia realizar las actividades señaladas en la normatividad vigente. (Posibilita a la empresa para ventas por medios tecnológicos y para habilitarse en el RONEOL Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza o Descuento Directo).

En general la mejora se orienta a actualizar la gestión de la Lotería a las herramientas tecnológicas y actualizar la planta de empleos mediante el diagnóstico integral de entidad, la organización de los contratos individuales de trabajo, y la identificación de déficits o excedentes de personal con un enfoque de gestión por procesos.

#### **4.8. Fondo de Desarrollo de Cundinamarca -FONDECUN-**

Se avanza en la construcción de elementos técnicos y diagnóstico organizacional que permita determinar el nivel de ajuste de la entidad.

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca FONDECUN, como empresa industrial y comercial le corresponde asumir los ajustes institucionales que aseguren el cumplimiento de su objeto misional de manera eficaz y eficiente, por tanto, resulta primordial valorar y ponderar las recomendaciones efectuadas en el marco del proceso de empalme realizado con la administración anterior.

En el documento de empalme se señaló por parte de la administración anterior, en el capítulo de recomendaciones entre otras valoraciones las siguientes:

- *Realizar un análisis sobre la conveniencia y pertinencia de reestructurar la entidad con el fin de fortalecer un equipo técnico especializado de gerencia de proyectos por sectores económicos "inhouse", para así consolidar la capacidad instalada de la entidad, así como considerar ampliar los equipos de planta principalmente en el área jurídica y la subgerencia técnica, así como la creación de la oficina de control interno.*
- *Estructurar un área específica para fortalecer la gestión comercial de suscripción de negocios.*
- *Mejorar el sistema de gestión documental de la entidad para el manejo de información, en procesos de radicación y seguimiento a las comunicaciones con clientes y proveedores.*
- *Adquirir e implementar un sistema de información que permita integrar transversalmente la información jurídica, técnica y presupuestal de los proyectos.*
- *Desarrollar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como fortalecer el MIPG.*



Los equipos de trabajo se encuentran analizando los impactos de ajustes organizacionales que contribuyan a su a la prestación de servicios y mejora de las líneas de negocio con altos estándares de calidad.

Se ha identificado que la entidad en el desarrollo de sus líneas de negocio tiene hoy vigente más de noventa 90 contratos, de los cuales se desprenden unos mil (1000) contratos derivados, los cuales demandan del área técnica, la asignación de supervisores para cada uno, lo cual genera una carga laboral superior a la dedicación que tienen los dos (2) funcionarios de planta del área técnica de la entidad, ocasionando riesgos administrativos y financieros que deben ser corregidos y ajustados de manera prioritaria.

Así mismo, en el marco de los procesos de apoyo desarrollados por el área jurídica de la entidad los dos (2) funcionarios de planta del área deben atender la elaboración de los pliegos de los contratos antes referidos, la evaluación de las propuestas presentadas, la elaboración y liquidación de los contratos, responder derechos de petición, informes de las entidades de control, la defensa jurídica de la entidad, asuntos de carácter disciplinario y asistir en temas jurídicos de diverso orden a la alta dirección de allí que el talento humano de planta que desarrolla dichas labores resulta insuficiente para el cumplimiento de todas estas labores y funciones. Para liderar este grupo se considera fundamental que el perfil exigido corresponda a un profesional especializado con más de cinco años de experiencia y formación pos gradual específica en temas administrativos y/o contractuales entre otros toda vez que hoy dicho perfil no tiene ese nivel de exigencia.

En el área administrativa y financiera por el significativo número de procedimientos que debe desarrollar y el volumen del personal vinculado para el desarrollo de los diferentes proyectos que adelanta la entidad, resulta insuficiente los seis (6) funcionarios que tiene el área para desplegar de manera oportuna todas las competencias a ellos asignadas legalmente. (Gestión de Talento Humano, Gestión Administrativa, Gestión Documental, Gestión de Sistemas de Información, Gestión Financiera (presupuestal, tesorería y contable)

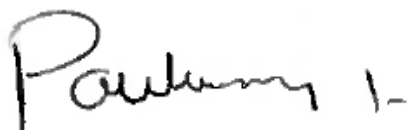
#### **4.9. Beneficencia de Cundinamarca**

Se avanza en la construcción del estudio técnico para el rediseño. Se proyecta la modificación de sus estatutos internos y el fortalecimiento de los procesos de contratación, integrándolos desde la lógica de una sola dependencia (jurídica-contratación), en la medida que hoy se encuentran separadas generando falencias en la lógica de conceptualización jurídica y de la gestión de contratación. En esta misma línea, se plantea el fortalecimiento de la defensa jurídica en la medida de las demandas y cuantías de las mismas que deben blindar a la entidad de pérdidas de recursos.

Así mismo se estudia el fortalecimiento de los temas relacionados con la gestión de bienes inmuebles, en especial el mantenimiento de la infraestructura de la entidad.

Se estudia un ajuste al modelo de organización interna, dónde se logre contar con un líder para cada proceso y actualizar el manual de funciones alineándolo a una planta global que facilite la movilidad del personal según las necesidades de servicio.

Cordialmente,




**PAULA SUSANA OSPINA FRANCO**  
Secretaria de la Función Pública

Aprobó: Cristhian Fabian Ruiz Ramos/ Director de Desarrollo Organizacional

Revisó: Luz Inés Sandoval E/Abogada Despacho SFP. 

Angélica Antolinez T/Profesional SFP

Jessica Aristizabal/Abogada DDO SFP

Proyectó: Jaime Velásquez Hurtado / Profesional Especializado Despacho SFP 

Nicolás Linares M./Contratista SFP

