

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021



**CUNDINAMARCA**  
**iREGIÓN**  
**Que Progresa!**  
**EN FUNCIÓN**  
**PÚBLICA**



Gobernación de  
Cundinamarca

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6. MARCO ESTRATÉGICO	8
6.1 Misión	8
6.2 Visión	8
6.3 Valores y Principios Éticos Institucionales	8
7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	10
7.1 Administración del Talento Humano	11
7.2 Desarrollo del Talento Humano	11
7.3 Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	12
7.3.1. Plan anual de vacantes	12
7.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos	14
7.4 Plan Institucional de Capacitación	15
7.5 Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción	19
7.6 Plan de bienestar e incentivos	20
7.7 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
7.8 Monitoreo y seguimiento del SIGEP	23
7.9 Evaluación de desempeño	24
7.10 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	25
7.11 Evolución del plan	27

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Dirección de Administración del Talento Humano del sector central de la Gobernación de Cundinamarca a través de este plan define las 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.

Este documento se constituye en una 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.

## 2. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

**Tabla 1 Normatividad vigente**

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de Educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 734 de 2002	Código General Disciplinario
Decreto Departamental 336 de 31 de Octubre de 2019	Por el cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa para la planta de personal del Departamento de Cundinamarca.

Decreto 770 de 07 de Marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Decreto 785 de 17 de Marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 2043 de 27 de julio de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones
Decreto 491 de 28 de marzo de 2020	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.
Ley 489 de 29 de diciembre de 1998 y modificaciones.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Resolución 0667 de 03 de marzo de 2008	Por medio del cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Decreto 648 de 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto Departamental 416 de 12 de diciembre de 2016	Por el cual se adopta el modelo laboral del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca.
Decreto Departamental 437 de 25 de septiembre de 2020	Por el cual se establece la estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central de la administración pública de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.
Decreto Departamental 003 de 04 de enero de 2021	Por el cual se establece la planta de empleos del despacho del gobernador y de la planta global del sector central de la administración pública departamental y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaboración propia Secretaría de la Función Pública

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, inicia con la detección de necesidades en los componentes de Bienestar, capacitación, incentivos, SGSST, provisión y plan anual de vacantes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes de plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación y es extensivo a la población de colaboradores y sus familias (plan de bienestar) y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

Así las cosas, el presente Plan Estratégico de Talento Humano busca impactar por medio del desarrollo de sus componentes, de forma positiva y a largo plazo, la vida de su población objetivo.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Gobernación de Cundinamarca.

De igual manera, alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar, la diligencia, la motivación y la felicidad de los servidores del sector central de la Gobernación de Cundinamarca.

## 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del sector central de la Gobernación de Cundinamarca.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores PÚblicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de acompañamiento en las nuevas realidades, esparcimiento deportivo, artístico y cultura de la felicidad a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio Público.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Promover mejoramiento continuo en el liderazgo del talento humano del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, fundamentado en el control y seguimiento, la evaluación, y el cumplimiento de los resultados institucionales.

## 6. MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del presente Plan, se identificaron los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la creación de estrategias y acciones permitiendo así la estructuración de un Plan Estratégico de Talento Humano 2021 ajustado a las necesidades actuales de la Entidad.

### 6.1 Misión

Es misión del departamento acercarse a su gente a través de un buen gobierno, que busca transformar vidas, integrar comunidades, potencializar el territorio y propender por su felicidad.

### 6.2 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.

### 6.3 Valores y Principios Éticos Institucionales

- **Honestidad:** Actúo Siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor PÚBLICO y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

- **Felicidad:** Irradio bienestar y alegría a mi entorno. Soy consciente de que, como servidor Público, soy portador de felicidad para las comunidades.

- **Cercanía:** Interiorizo mi condición de servidor Público y la enfoco hacia el desarrollo de soluciones adecuadas y oportunas a las necesidades de la comunidad.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Cabe mencionar que el Plan Estratégico de Talento humano se fundamenta en los pilares del empleo público:

- El mérito: es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.

- Las competencias: son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,



**Gráfica 1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

Fuente: Dimensiones de MIPG, herramienta ISOLUCION SGC de la Gobernación de Cundinamarca

- El desarrollo y el crecimiento: elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,

- La productividad: es la orientación permanente hacia el resultado,

- La gestión del cambio: es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,

- La integridad: se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y

- El dialogo y la concertación: es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

## **7.1 Administración del Talento Humano**

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

## **7.2 Desarrollo del Talento Humano**

La gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emociones) para el crecimiento en competencias desde el saber, el ser y el hacer de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:

---

**Objetivo estratégico 2021:** Fortalecer las competencias y el bienestar de los servidores públicos de la Gobernación para que impacten de manera positiva en la consecución con calidad, diligencia y eficiencia de sus funciones lo que se verá reflejado en la consecución de las 445 metas del plan de Desarrollo de Cundinamarca Región de Progresión.

**Meta:** Realizar el 100% de las actividades establecidas en los Planes Institucionales dirigidos a los servidores del Nivel Central de la Gobernación de Cundinamarca.

---

Como estrategias generales se definieron:

- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Fortalecer el concepto de agente de valor con la finalidad que cada servidor público con el cumplimiento de sus funciones genere valor en lo público.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Promover estrategias de cultura en tiempos de alternancia a través de los líderes para que exista un eficiente cumplimiento de las funciones bajo un marco de responsabilidad y apropiación por el servidor público que permitan la medición efectiva de su desempeño.
- Estas estrategias se operacionalizan a través de:

## **7.3 Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos**

### **7.3.1. Plan anual de vacantes**

#### **Objetivo General**

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de medición que tiene por objetivo identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva (sin un titular con derechos de carrera) en la planta de personal del nivel central de la Gobernación de Cundinamarca para así diseñar estrategias de planeación anual técnica y financiera en la provisión de los mismos, contando así con información veraz, actualizada y oportuna. A su vez:

- Adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Planear la provisión de los empleos en vacancia definitiva atendiendo a lo estipulado en las normas legales vigentes
  - Ley 909 de 2004.
  - Ley 1960 de 2019.
  - Decreto Departamental 336 de 2019.

El nivel Central de la Gobernación de Cundinamarca cuenta con los siguientes cargos en vacancia a 31 de diciembre de 2020:

**Tabla 2. Empleos en vacancia definitiva que no han sido provistos de la planta de nivel central de la Gobernación de Cundinamarca**

NIVELES CARGO DEPENDENCIA	PROFESIONAL		TÉCNICO	ASISTENCIAL		TOTAL POR SECRETARÍA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TECNICO OPERATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIO EJECUTIVO	
DESPACHO DEL GOBERNADOR	3	4	3	1		11
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL				1		1
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	1	18	6	3		28
SECRETARÍA DE HACIENDA	1	6	5	1		13
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	1	1				2
SECRETARÍA DE SALUD	3	12	3			18
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL		1				1
SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA		3				3
SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD		2				2
SECRETARÍA DEL AMBIENTE		3			1	4
SECRETARÍA JURÍDICA			1		1	2
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN REGIONAL	1					1
SECRETARÍA DE GOBIERNO		2				2
SECRETARÍA DE MINAS, ENERGÍA Y GAS		2				2
SECRETARÍA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO.		1				1
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN		1				1
SECRETARÍA GENERAL	1		1			2
TOTAL POR CARGO	11	56	19	6	2	
TOTAL POR NIVELES	67		19	8		
TOTAL EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA SIN PROVEER			94			

**Link de acceso:** [Plan anual de vacantes](#)

### 7.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

#### Objetivo General

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales.

#### Objetivos Específicos

- Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

- 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;

- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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

Tabla 3. Caracterización de empleos

NIVEL JERARQUICO	ELECCION POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERÍODO
DIRECTIVO	1	166		1
ASESOR		151	4	
PROFESIONAL		20	761	
TÉCNICO		8	287	
ASISTENCIAL		10	325	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>355</b>	<b>1377</b>	<b>1</b>

**Link de acceso:** Plan de Previsión de Recursos Humano

## 7.4 Plan Institucional de Capacitación

### Objetivo

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.

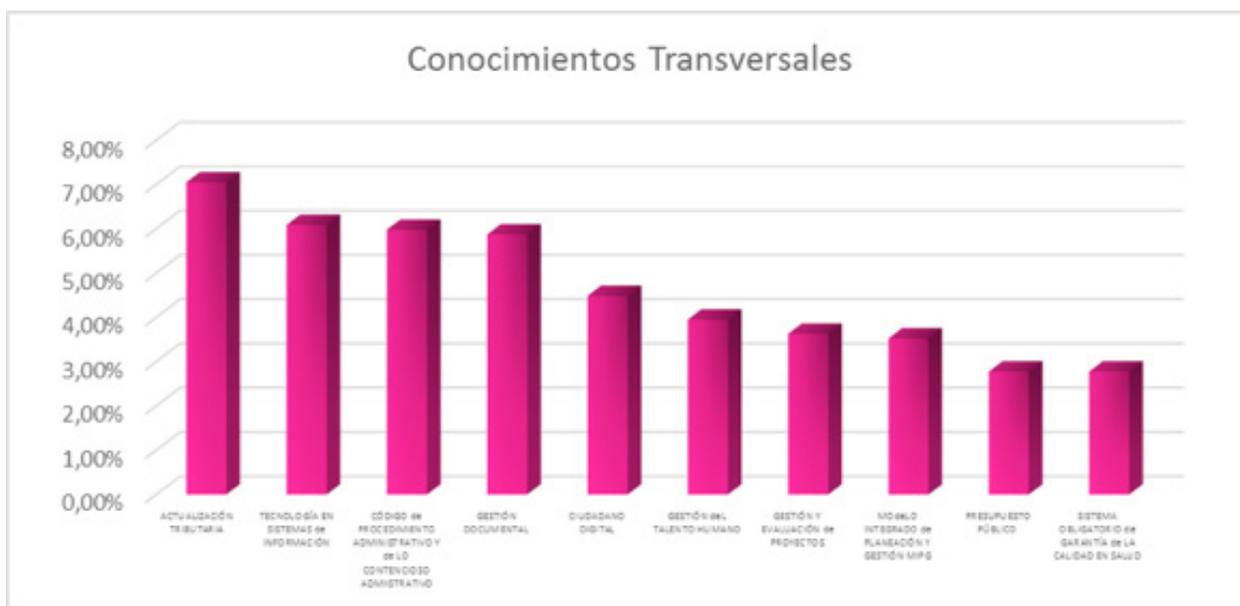
Para el fortalecimiento institucional, se recolectó información mediante el método de grupos focales, entrevistas con el nivel directivo y equipos de mejoramiento. En estos espacios fueron presentadas diferentes propuestas y lineamientos, se recogieron ideas, experiencias y planteamientos sobre la estructura conceptual y metodológica de la gestión pública, se dieron a conocer las necesidades por procesos, por equipos de trabajo, y por dependencia, teniendo en cuenta las metas contempla-

das en el Plan de Desarrollo, lineamientos de control interno, manual del daño anti-jurídico y manual de funciones.

Otro mecanismo para recolectar información fue la aplicación de una encuesta a todos los funcionarios de acuerdo a los conocimientos básicos por niveles del cargo y por procesos de acuerdo a los lineamientos del Decreto 097 de 2019

En la tabla 4, se evidencian las necesidades manifestadas por cada secretaría y con base en las cuales se realizó la priorización para diseñar programa de capacitación que dan cobertura a las necesidades detectadas y relacionadas con las competencias comportamentales comunes y de cultura organizacional (resolución 0667 de 2018 y Decreto 0815 de 2018).

**Gráfica 2: Programas para fortalecer las competencias transversales por proceso**



Secretarías	%	Conocimientos Básicos
Oficina de Control Interno	78%	MIPG
Secretaría de Asuntos Internacionales	75%	<b>Formulación de proyectos</b>
Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones- TIC	67%	Tecnologías de la información
Secretaría de Integración Regional	55%	Planificación y administración del desarrollo regional
Secretaría de Prensa y Comunicaciones	50%	Edición Periodística
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	50%	<b>Formulación de proyectos y proyectos de regalías</b>
Secretaría de Hábitat y Vivienda	45%	Hábitat y vivienda
Secretaría Jurídica	41%	Código de procedimiento administrativo
Secretaría de Hacienda	37%	Actualización tributaria
Secretaría de la Función Pública	37%	Gestión del Talento Humano
Secretaría de Transporte y Movilidad	36%	Legislación y normas de tránsito
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	33%	<b>Formulación de proyectos</b>
Secretaría del Ambiente	31,43%	Derecho Ambiental
Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	30%	Mercadeo, estrategias comerciales y emprendimiento empresarial
Secretaría de Minas Energía y Gas	30%	<b>Formulación de proyectos</b>
Oficina de Control Interno Disciplinario	30%	Código de procedimiento administrativo
Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	30%	Derechos Humanos
Secretaría General	25,45%	Atención y servicio al cliente
Secretaría de Planeación	19,23%	Presupuesto público y gobierno, planificación y desarrollo
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	19%	Gerencia Agropecuaria
Secretaría de Gobierno	19%	Derechos Humanos
Secretaría de Salud	13,47%	Sistema Obligatorio de garantía de la calidad en salud y administración hospitalaria
Secretaría de Educación	11%	Legislación educativa y procedimiento

**Tabla 4. Programas solicitados por Secretaría para fortalecer las competencias comportamentales y de cultura organizacional**



**Grafica 3. Resultados de cobertura de plan de capacitación 2020 por nivel de cargo**

**Link de acceso:** [Plan Institucional de Capacitación](#)

## 7.5 Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción

### Inducción

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.

Para el proceso de la inducción se institucionalizará el último jueves de cada mes, con un corte de los funcionarios posesionados hasta el 25 de cada mes, con el fin de poner en contexto al nuevo funcionario y se apropie de la cultura organizacional.

A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

### Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

Capacitación MIPG



Se realizará según lo establecido en el instructivo A-GTH-IN-006 - Reinducción Institucional, publicado en la herramienta del SIGC, para lo cual hay que tener en cuenta que, es una actividad de formación y entrenamiento de los funcionarios públicos.

Está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del sector central de la administración departamental por lo menos

cada dos años, o antes, en el momento en que se produzca algún cambio organizacional, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

**Link de acceso:** Plan Institucional de Capacitación

## 7.6 Plan de bienestar e incentivos



**Gráfica 4. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la Gobernación de Cundinamarca.**

Fuente: Elaboración propia de la Secretaría de la Función Pública 2020

## Objetivo

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 insti-

tucionales, 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.

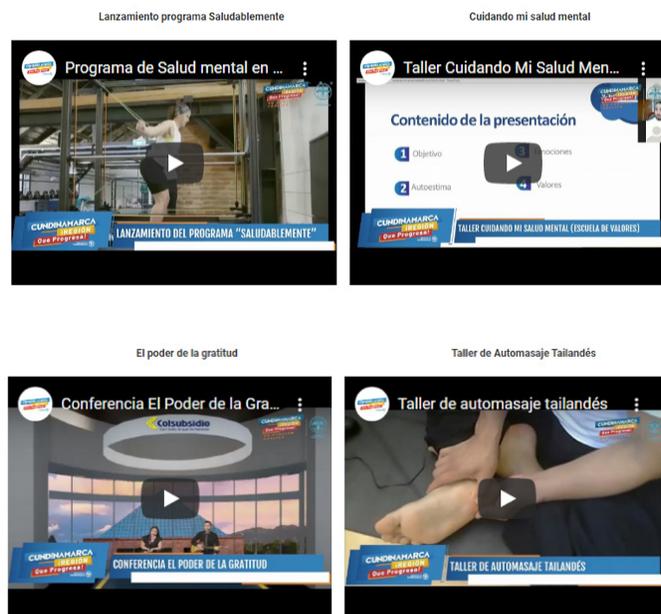
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.

- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales, turísticas y socio-culturales, 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 conlleve, a fin de generar espacios de tranquilidad y productividad durante y después de la crisis.

**Grafica 5. Actividades realizadas desde el Plan de Estímulos y Bienestar.**



**Link de acceso:** [Plan Institucional de Estímulos 2021](#)

## 7.7 Plan de seguridad y salud en el trabajo



### Objetivo

Establecer los requisitos en Seguridad y Salud en el trabajo para la Gobernación de Cundinamarca en pro del bienestar de la población trabajadora, la prevención de accidentes, enfermedades laborales, incrementar la competitividad de la Gobernación de Cundinamarca.

**Link de acceso:** Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Gráfica 6. Certificación ISO 45001:2018



## 7.8 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

### Objetivo

Realizar el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, que le permita a la Gobernación de Cundinamarca cumplir con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la actualización del SIGEP como herramienta de gestión del empleo Público.

### Objetivos Específicos

- Verificar la depuración de la información de las Hojas de Vida de Empleados Públicos y de Contratistas mediante el Mantenimiento de Alta.

- Incentivar a los funcionarios y contratistas a mantener actualizada la hoja de vida en el aplicativo.

- Verificar las actualizaciones y aprobar todas las hojas de vida, tanto de empleados públicos como de contratistas.

- Realizar seguimiento al registro de todos los contratos de prestación de servicios suscritos por la entidad según vigencia.

- Realizar la creación y/o vinculación de los Empleados Públicos en el Sistema.

- Verificar el cumplimiento de la presentación de la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés por parte de los servidores públicos en los plazos estipulados por el DAFP.

**Gráfica 7 Indicador de situación de vinculación de la entidad SIGEP**

HOJAS DE VIDA	PORCENTAJE
No. VINCULADOS/No. CARGOS PLANTA-PESO 80%	62,32%
No. CONTRATOS VIGENTES/No. H DE V ACTIVAS DE CONTRATISTAS-PESO 20%	9,5%
<b>TOTAL-INDICE PONDERADO DE VINCULACION Y GESTION CONTRATOS-SOBRE 100%</b>	<b>71,8%</b>



**Link de acceso:** Cronograma Actividades SIGEP 2021

## 7.9 Evaluación de desempeño

Establecer las directrices y lineamientos para realizar la evaluación del desempeño laboral, con fundamento a lo establecido en la ley 909 de 2004 y el Acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esta Evaluación se aplica a los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Gráfica 8 Numero de Funcionarios a evaluar desempeño laboral

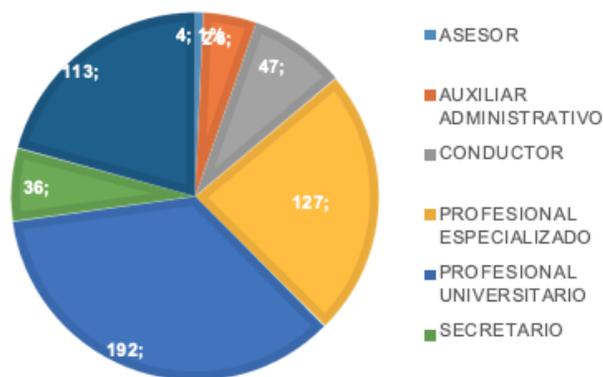


Tabla 5 Número de funcionarios objeto de evaluación.

CARGO	NO. DE FUNCIONARIOS
ASESOR	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26
CONDUCTOR MECANICO	47
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	127
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	192
SECRETARIO EJECUTIVO	36
TECNICO OPERATIVO	113
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>544</b>

## 7.10 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

Se realizará la intervención de Clima Organizacional como pilar fundamental para fortalecer positivamente el ambiente de trabajo durante la vigencia y el cual se convertirá en la base fundamental para el cambio de la cultura organizacional bajo principios de felicidad, trabajo en equipo, trabajo con sentido y buen servicio.

El fortalecimiento del clima laboral se realizará teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas durante la medición y diagnóstico realizado durante el año 2020.

En la vigencia 2021 se desarrollará el siguiente plan de acción de intervención:

### Clima Organizacional – Plan de acción



Adicionalmente y de manera transversal, se promoverá la realización de:

- Conferencias, talleres y capacitaciones: Facilitar espacios que brinden herramientas a los servidores públicos para mejorar las dimensiones del clima organizacional detectado en la medición realizada durante la vigencia 2020.

- Atención psicológica: Debido a la pandemia por la cual estamos atravesando, se hace necesario contar con el acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios que atraviesan por diferentes estados de ansiedad, depresión entre otros. Este punto es clave, en pro de la mejora de las habilidades de afrontamiento de los funcionarios durante la crisis, reduciendo el sufrimiento y acelerando la recuperación. Teniendo en cuenta que se dificulta por el momento generar encuentros físicos la entidad buscara y generara espacios innovadores para así adaptar la prestación y continuidad de la atención psicológica. Evitando así mayores consecuencias a futuro.

- Espacios de cercanía con el secretario: Con el fin de tener un acercamiento entre los líderes y sus equipos de trabajo, se plantea la realización de diversas actividades, entendiendo que los líderes son los primeros responsables del clima y que son partícipes de la relación laboral, en

pro del logro de objetivos institucionales y crecimiento personal y profesional de los servidores.

**Link de acceso:** Plan Institucional de Estímulos 2021

## **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021**

### **GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**

#### **7.11 Evolución del plan**

En la Secretaría de la Función Pública existen diferentes mecanismos de evaluación y seguimiento, los cuales se consolidan en el Sistema Integrado de Gestión y Control—SIGC, desde el punto de vista de la satisfacción, fortalecimiento de competencias, impacto y desde el nivel de cumplimiento de la matriz de gestión de Talento Humano.

#### **Indicadores**

1. Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Puntaje Final de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano Departamento Administrativo de la Función Pública— DAFP.

2. Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Proporción de las encuestas de satisfacción cuyo resultado general está por encima del 4,

3. Nivel de cumplimiento en el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión—FURAG:

Frente al eje de Talento Humano reali-

zar la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión para el mejoramiento continuo.

4. Impacto de la capacitación, que mide el nivel de aplicación del conocimiento impartido en cada uno de los programas de capacitación, en las responsabilidades del funcionario, para la mejora del proceso al que pertenece.

5. Impacto de las actividades de bienestar, que busca Medir la percepción de bienestar que tienen los funcionarios beneficiarios de las actividades del Programa de Incentivos y Bienestar, para la mejora del clima laboral.

6. Eficacia de cumplimiento frente a la actualización de la información de los funcionarios en el SIGEP, con el que se realiza monitoreo y seguimiento a la actualización de la información en las hojas de vida de los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca dentro del SIGEP

7. Cumplimiento de aplicabilidad del Sistema de Evaluación del Desempeño, el cual permite evaluar el cumplimiento de aplicación con relación a la evaluación del desempeño a los funcionarios en cargos de carrera administrativa de la Gobernación de Cundinamarca

8. Cumplimiento de aplicabilidad en Acuerdos de Gestión a Gerentes Públicos, con el que se busca evaluar el cumplimiento de aplicación con relación a los acuerdos de gestión a los funcionarios que se encuentren en cargos de gerentes públicos de la Gobernación de Cundinamarca.

9. Cumplimiento de las actividades del Código de Integridad 2021

Cumplimiento Código de Integridad 2020

Para la Administración sigue siendo una prioridad lograr que los servidores públicos desarrollen sus actividades bajo los principios de integridad, no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es indispensable se comprometan de manera activa en sus actuaciones diarias, es decir, para avanzar en el fomento de la integridad.

***Secretaría de la Función Pública  
Gobernación de Cundinamarca***

**CUNDINAMARCA**  
**iREGIÓN**  
**Que Progresa!**  
**EN FUNCIÓN**  
**PÚBLICA**



Gobernación de  
Cundinamarca