
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN.....2

2 MARCO LEGAL3

3 ALCANCE 1

4 OBJETIVO GENERAL2

5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS3

6 MARCO ESTRATÉGICO4

6.1 Misión4

6.2 Visión4

6.3 Valores y Principios Éticos Institucionales4

7 PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 5

7.1 Administración del Talento Humano5

7.2 Desarrollo del Talento Humano5

7.3 Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso..... 6

Objetivo 6

Objetivos Específicos..... 6

7.4 Plan Institucional de Capacitación8

Objetivo8

Objetivos Específicos8

7.5 Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción 10

Inducción 10

Reinducción..... 10

7.6 Plan de bienestar e incentivos 11

Objetivo 11

Objetivos Específicos 11

7.7 Plan de seguridad y salud en el trabajo 13

Objetivo 13

7.8 Monitoreo y seguimiento del SIGEP 14

Objetivo 14

Objetivos Específicos 14

..... 14

7.9 Evaluación de desempeño 15

7.10 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional 16

Objetivos..... 16

7.11 Evaluación del plan 17

Indicadores 17



1 INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del nivel 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 Talento Humano del nivel 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 el 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 Dirección, 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

Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano-SFP



3 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del nivel central de la Gobernación de Cundinamarca inicia con la detección de necesidades en los componentes (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 (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Dirección de Talento Humano.



4 OBJETIVO GENERAL

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 motivación y la felicidad de los servidores y colaboradores del nivel 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 nivel 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 conocimiento, 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 nivel 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.



6 MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan se identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar un Plan Estratégico de Talento Humano 2020 viable.

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.

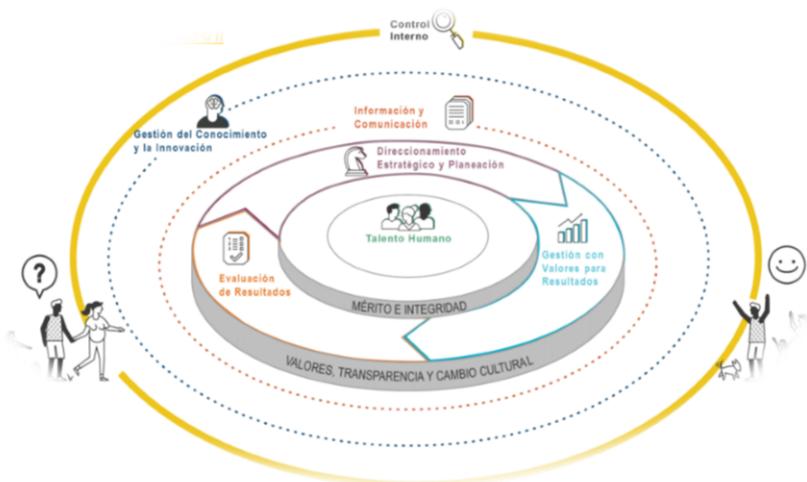
6.3 Valores y Principios Éticos Institucionales

- **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 ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Ilustración 1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Fases Implementación MIPG II, herramienta Isolucion SGC de la Gobernación de Cundinamarca

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 emoción) para el autoreconocimiento del saber, del querer y del poder de

cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:

<p>Objetivo estratégico 2020: Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico de la Gobernación de Cundinamarca.</p>
<p>Meta: Realizar programas integrales de desarrollo para el 100% de las competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas de la Gobernación de Cundinamarca.</p>

Como estrategias generales se definieron:

- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Ajustar el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

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 tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada. A su vez:

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requiera.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004

El nivel Central de la Gobernación de Cundinamarca cuenta con los siguientes cargos en vacancia a 31 de diciembre de 2019:

CARGO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Directivo	-				
Asesor		-			
Profesional			104		
Técnico				39	
Asistencial					11
TOTAL	-	-	104	39	11
TOTAL	154				

Tabla 2. Empleos vacantes de la Gobernación de Cundinamarca

Ilustración 2 Logo de la Comisión Nacional del Servicio Civil



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 JERÁRQUICO	ELECCIÓN POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERÍODO
DIRECTIVO	1	152		1
ASESOR		140	4	
PROFESIONAL		20	740	
TÉCNICO		7	285	
ASISTENCIAL		10	325	
TOTAL	1	329	1354	1

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.

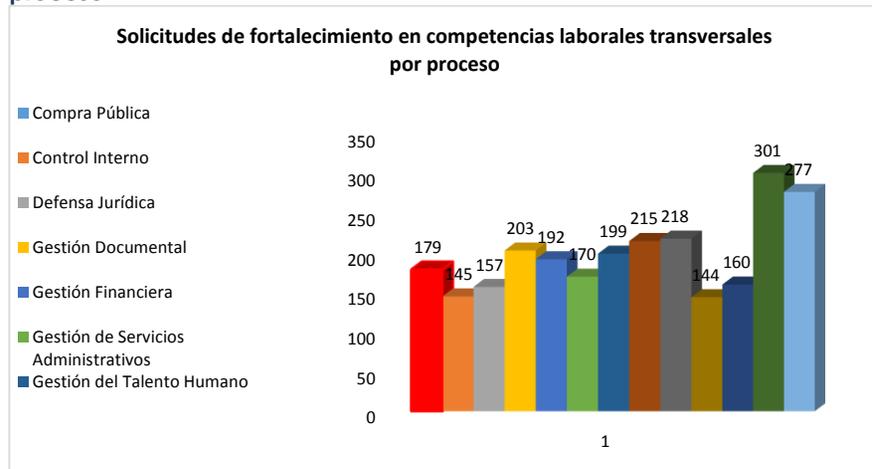
Objetivos Específicos

- Cumplir con los lineamientos normativos nacionales y departamentales en materia de capacitación del sector público.
- Ampliar la cobertura del plan a través de la implementación de nuevas modalidades de capacitación, formación o entrenamiento.
- 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 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.

En el diagnóstico se consultó a los funcionarios sobre las temáticas que consideran como prioritarias para el fortalecimiento de sus competencias, las cuales podrán ser tenidas en cuenta como proyectos para la vigencia 2020.

Gráfica 1: Programas para fortalecer las competencias transversales por proceso



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

En la tabla 3, se evidencia 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).

Tabla 4 Programas para fortalecer las competencias comportamentales y de cultura organizacional

PROGRAMAS	SOLICITUDES
Bilingüismo	500
Trabajo en equipo, colaboración y relaciones interpersonales	261
Comunicación efectiva	285
Código de ética y Valores Institucionales	165
Instrumentación de decisiones	134
Responsabilidad y manejo de Información	167
Orientación a resultados	180
Derechos Humanos	227
Servicio al ciudadano	238
Gestión del Cambio	188
Etiqueta y protocolo	252
Trasparencia y derecho de acceso a la información pública	208
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	163
Código Único Disciplinario	250
PROMEDIO DE PARTICIPACIÓN	230



Foto 1. Diplomado en Gestión Pública-Universidad de Los Andes 2019.

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



7.5 Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción

Inducción

Está orientado 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 y competencias; constituye el principal medio para suministrar información de la función pública y del funcionamiento propio de la Gobernación de Cundinamarca.

A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas (ver PIC 2019).

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.



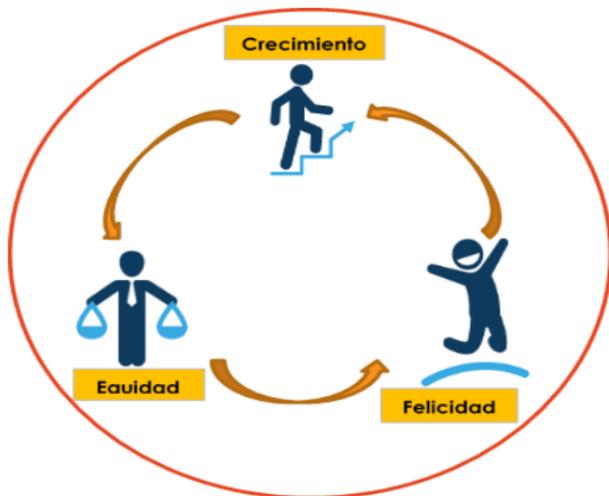
Foto 2. Día de la secretaria 2019

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



7.6 Plan de bienestar e incentivos

Ilustración 3. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la Gobernación de Cundinamarca.



Fuente: Elaboración propia de la Secretaría de la Función Pública 2018

Objetivo

Mejorar e impactar positivamente la vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad (DAFP).

Objetivos Específicos

- Aportar a la generación de condiciones favorables para mejorar el ambiente laboral, de modo que se fortalezca desde la equidad, la participación, el trabajo en equipo y la creatividad.
- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo, el buen servicio y la felicidad.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.
- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales,



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.

- Generar felicidad y bienestar en los funcionarios a través de viajes que enriquezcan sus experiencias y recuerdos para que perduren en el tiempo.
- Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.

Link de acceso: [Plan de Incentivos Institucionales](#)

Ilustración 4. Gimnasios para los funcionarios de la Gobernación.



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.](#)



Ilustración 5 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.
- Verificar el proceso de actualización de hojas de vida tanto de empleados públicos como de contratistas.
- Verificación en la validación y aprobación de todas las hojas de vida, tanto de empleados públicos como de contratistas.
- Verificar liquidación de todos los contratos según vigencia de la Entidad en el SIGEP.
- Verificar el registro en el SIGEP los contratos de la entidad (los vigentes).

- Verificación de la vinculación de los Empleados Públicos en el Sistema.
- Verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento.

Ilustración 7 Indicador de situación de vinculación de la entidad SIGEP

HOJAS DE VIDA	PORCENTAJE
No. VINCULADOS/No. CARGOS PLANTA-PESO 80%	79,10%
No. CONTRATOS VIGENTES/No. H DE V ACTIVAS DE CONTRATISTAS-PESO 20%	10,00%
TOTAL-INDICE PONDERADO DE VINCULACION Y GESTION CONTRATOS-SOBRE 100%	89,10%

Link de acceso: [Cronograma Actividades SIGEP 2020](#)



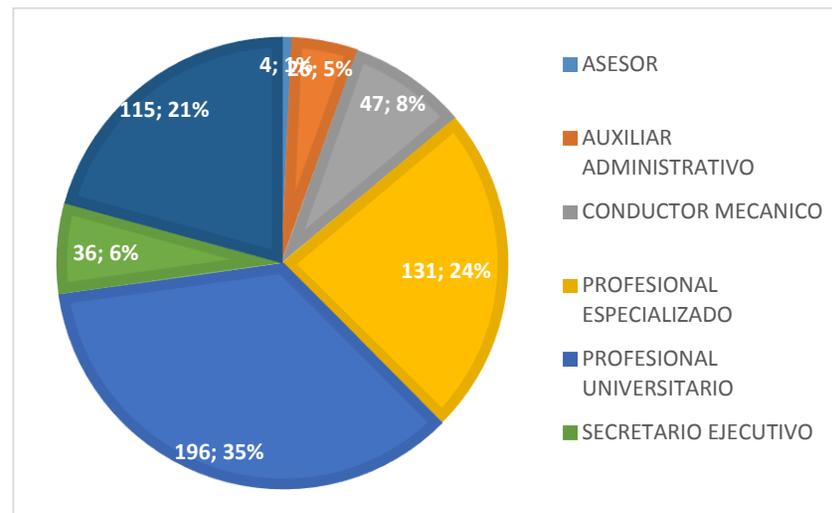
7.9 Evaluación de desempeño

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.

Tabla 2 Número de funcionarios objeto de evaluación

CARGO	NO. DE FUNCIONARIOS
ASESOR	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26
CONDUCTOR MECANICO	47
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	131
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	196
SECRETARIO EJECUTIVO	36
TECNICO OPERATIVO	115
TOTAL GENERAL	555

Ilustración 8 Número de Funcionarios a evaluar desempeño laboral



7.10 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

En la vigencia 2020 se desarrollarán actividades de fortalecimiento, en las cuales se abarcarán temas como:

- **Administración del talento humano:** desde perspectivas como el liderazgo, planeación y toma de decisiones, bajo las premisas de respeto, confianza y motivación.
- **Comunicación e integración:** se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.
- **Trabajo en equipo:** propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso.

Objetivos

- Crear conciencia en los servidores públicos de los aspectos por mejorar en las dimensiones asociadas al clima organizacional.

- Articular estrategias y acciones de acompañamiento que permitan mejorar y sostener las indicaciones del clima organizacional.
- Fomentar una cultura de mejora continua y seguimiento de las variables del clima organizacional.

Link de acceso: [Plan de Incentivos Institucionales](#)



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

7.11 Evaluación del plan

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

Evaluar el nivel de apropiación de los principios de Planeación Estratégica en el Proceso de Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano, conforme a los estándares Departamento Administrativo de la Función Pública—DAFP.

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

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**



Gobernación de
Cundinamarca

