



Plan estratégico de **Talento Humano**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Dirección de Administración de Talento Humano
2022



Contenido

1 INTRODUCCIÓN	4
2 MARCO LEGAL	5
3 ALCANCE	11
4 OBJETIVO GENERAL	12
5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
6 MARCO ESTRATÉGICO	14
6.1 Misión	14
6.2 Visión	14
6.3 Valores y Principios Éticos e Institucionales	14
7 INFORMACION PRELIMINAR PARA FORMULAR EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	15
7.1 MARCO DE REFERENCIA	15
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	16
7.3 Resultados de las Mediciones adelantadas en los años 2020 -2021.	17
8 Administración del Talento Humano	18
8.1 Desarrollo del Talento Humano	18
9. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	19
9.1 Plan anual de vacantes	19
10 Plan de Previsión de Recursos Humanos	20



11 Plan Institucional de Capacitación	21
12 Plan Institucional de Estímulos <<Bienestar e Incentivos>> 2022.....	24
12.1 Bienestar Social dentro y fuera de la entidad.....	25
12.2 Programas de Incentivos.....	25
13 Monitoreo y seguimiento del SIGEP.....	26
14 Evaluación de desempeño.....	27
<i>Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022</i>	27
<i>Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022</i>	27
15 Evaluación del plan.....	28



1 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 Orden Nacional

NORMAS DEL ORDEN NACIONAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
1993	Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
1994	Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
1998	Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
2003	Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
2004	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. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
2005	Decreto 770 del 23 de marzo de 2005	Por la cual se establece el sistema de funciones y 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	Talento Humano
2005	Decreto 785 del 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.	Talento Humano
2006	Ley 1010 del 23 de enero de	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso	Talento Humano

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2022 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**

NORMAS DEL ORDEN NACIONAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
	2006	laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
2006	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	Plan Institucional de Capacitación
2008	Resolución 0667 del 3 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	Talento Humano
2008	Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
2015	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
2015	Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
2016	Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
2016	Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa Bienestar
2016	Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
2017	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.	Talento Humano
2017	Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
2017	MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2022 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**

NORMAS DEL ORDEN NACIONAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
2017	GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
2017	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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
2017	Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario de Único del Sector de la Función Pública.	Administración del Talento Humano
2017	Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
2017	Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
2017	Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
2017	Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
2017	Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
2017	Decreto 2011 de 2017	Por la cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector De Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
2017	Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
2018	Decreto 612 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.	Planes y programas
2018	Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083	MIPG



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2022 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**

NORMAS DEL ORDEN NACIONAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
		de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	
2018	Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación Bono Pensional
2018	Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
2018	Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
2018	Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
2018	Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud
2018	Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
2019	Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
2020	Decreto 491 del 28 de marzo de 2020	Por la cual se adoptan medidas de urgencia	Sistema de Gestión en Seguridad y



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

NORMAS DEL ORDEN NACIONAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
		para garantizar la atención y 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 que prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.	Salud

Fuente: Elaboración propia Secretaría de la Función Pública

Tabla 2: Normatividad vigente Orden Departamental

NORMAS DEL ORDEN DEPARTAMENTAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
2016	Decreto 416 del 12 de diciembre de 2016	Por la cual se adopta el modelo laboral del teletrabajo en la Gobernación de Cundinamarca	Vinculación
2018	Decreto 040 del 9 de febrero de 2018	Por la cual se hace una delegación al Secretario de Despacho de la Función Pública	Talento Humano
2019	Decreto 336 del 31 de Octubre de 2019	Por la cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa para la planta de personal del Departamento de Cundinamarca	Talento Humano
2020	Decreto 017 del 21 de Enero de 2020	Por la cual se hace una delegación	Talento Humano
2020	Decreto 437 del 25 de Septiembre de 2020	Por la 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	Planes y programas
2021	Decreto 003 del 4 de Enero de 2021	Por la cual se establece la planta de empleos del despacho del gobernador y la planta global del sector central de la administración pública departamental y se dictan otras disposiciones.	Planes y programas
2021	Resolución 010 del 4 de enero de 2021	Por la cual se establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel directivo de la planta del Despacho del Gobernador y la planta global del sector central de la Administración Pública Departamental.	Talento Humano



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2022 GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**

NORMAS DEL ORDEN DEPARTAMENTAL			
Año	Normatividad	Descripción	Tema Relacionado
2021	Resolución 011 del 4 de enero de 2021	Por la cual se establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel asesor de la planta del Despacho del Gobernador y la planta global del sector central de la Administración Pública Departamental	Talento Humano
2021	Resolución 012 del 4 de enero de 2021	Por la cual se establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel profesional de la planta del Despacho del Gobernador y la planta global del sector central de la Administración Pública Departamental	Talento Humano
2021	Resolución 013 del 4 de enero de 2021	Por la cual se establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel técnico de la planta del Despacho del Gobernador y la planta global del sector central de la Administración Pública Departamental	Talento Humano
2021	Resolución 014 del 4 de enero de 2021	Por la cual se establece el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel asistencial de la planta del Despacho del Gobernador y la planta global del sector central de la Administración Pública Departamental	Talento Humano
2021	Resolución 04 del 26 de enero de 2021	Por la cual se crean y organizan grupos internos de trabajo al interior de algunas Secretarías de despacho del sector Central de la administración pública departamental y se le asigna tareas y responsabilidades.	Talento Humano
2021	Resolución 230 del 18 de febrero de 2021	Por la cual se designan los coordinadores e integrantes de los Grupos Internos de Trabajo de la Secretaría de la Función Pública.	Talento Humano
2021	Decreto No. 111 de 2021	Por el cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa por encargo para las plantas de personal de administrativos de las instituciones educativas y del sector central de la administración pública de Cundinamarca.	Provisión de empleos.



3 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca, comienza con la identificación de las necesidades de cada uno los componentes a saber:

1. Provisión de Empleos.
2. Bienestar Social e Incentivos.
3. Seguridad y Salud en el trabajo,
4. Capacitación.

Una vez se termine con esta fase, se finaliza con el seguimiento y control a cada una de las actividades que se programaron en el plan.

Son sujetos de aplicación de este plan, la población del Sector Central del Departamento de Cundinamarca conformada por los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación; es decir, los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, etc.



4 OBJETIVO GENERAL

Determinar las acciones a seguir, para adelantar cada uno de los planes y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, con el propósito de generar efectos que contribuyan al mejoramiento continuo, el sentido de pertenencia y la excelencia de resultados de los servidores públicos vinculados al Sector Central la Gobernación de Cundinamarca.



5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes que se presenten en cada una de las Secretarías, de conformidad con las normas que regulan la carrera administrativa y el proceso meritocrático, para cumplir con cada una de las funciones misionales y de apoyo asignadas a cada una de las entidades que integran el Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca.
- Intensificar las habilidades y competencias, de cada uno de los servidores públicos, mediante la programación de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, congruentes con las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores Públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios que se ajusten a 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 del plan de desarrollo, Cundinamarca Región que Progresa.
- Innovar un plan de incentivos para los servidores públicos, que sobresalgan en otras habilidades que permitan un entorno laboral más agradable que brinde la oportunidad que los funcionarios crezcan en sus múltiples dimensiones materiales psicológicas.
- 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 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.
- Ser una Gobernación Saludable, a través del desarrollo de un plan Integral de Bienestar, que impacte positivamente la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, contribuyendo a la salud física, mental, al fomento de 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 objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales, durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad.



6 MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del presente Plan, se identificaron los factores internos y externos que configuran las necesidades de la entidad que permite idear estrategias materializadas en el presente documento alineado al Plan Departamental de Desarrollo 2020 – 2024 – Cundinamarca Región que Progresa.

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 e 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:** Cumpro 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 INFORMACION PRELIMINAR PARA FORMULAR EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

7.1 MARCO DE REFERENCIA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión



A modo de contexto, es necesario indicar que el MIPG se diseñó con el propósito de que las entidades estatales ejecuten efectúen seguimiento a cada una de las actividades involucradas en la gestión y en consecuencia beneficien a los ciudadanos; razón de ser de éstas.

Es así, que el gobierno nacional, estableció por medio del Decreto 1083 de 2015 la herramienta MIPG, posteriormente mediante el decreto Nacional 1499 de 2017, se actualizó el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y se sustituyó el título 22 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 en el siguiente sentido: "Capítulo 3 ARTÍCULO 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

ARTÍCULO 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio."

Es conveniente según el MIPG contar con información oportuna y actualizada que facilite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

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



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,
- 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.

7.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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

Tabla 3: planta personal.

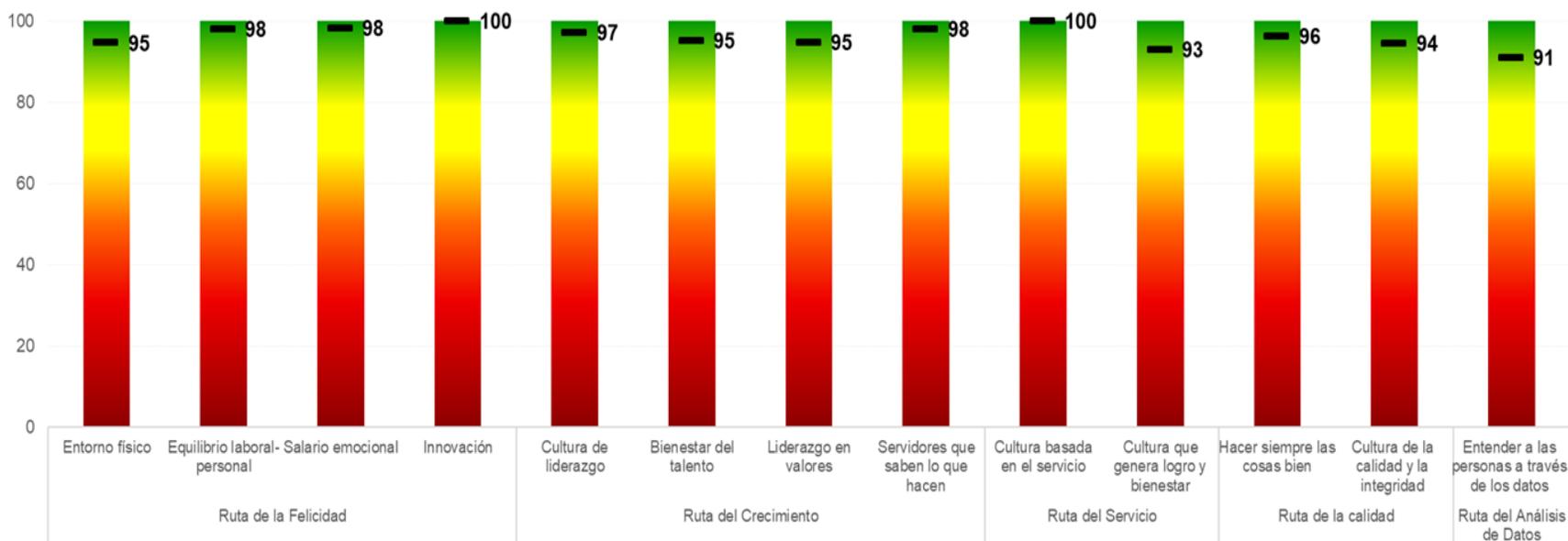
NIVELES	No de FUNCIONARIOS
Directivo	169
Asesor	168
Profesional	701
Técnico	274
Asistencial	317
TOTAL	1629

Fuente: Secretaría de la Función Pública – Dirección de Talento Humano

7.3 Resultados de las Mediciones adelantadas en los años 2020 -2021.

En la siguiente gráfica se muestra la evaluación de las diferentes rutas que conforman la matriz GETH y se evidencia que la entidad obtiene un porcentaje de 96.1 para el año 2021, se observa que es necesario emprender acciones encaminadas a mejorar la ruta de análisis de datos que es la que tiene una puntuación menor.

Evaluación Matriz GETH.



Fuente: ISOLUCION – Gobernación de Cundinamarca.



8 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.

8.1 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 2022: Reforzar las competencias integrales de los servidores públicos desde el enfoque del saber ser, del saber conocer y del saber hacer, para lograr la ejecución del plan de -Desarrollo de Cundinamarca Región de Progresa-, el cual se mostrará con la ejecución de las 445 metas definidas en éste, con calidad, diligencia eficiencia y eficacia de acuerdo a cada una funciones encomendadas a cada uno de los servidores públicos vinculados al sector central de la Gobernación de Cundinamarca .

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



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:

9. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

9.1 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 111 de 2021.

El Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca cuenta con los siguientes cargos en vacancia a 31 de diciembre de 2021:

Tabla 4: Empleos en vacancia definitiva que no han sido provistos de la planta de nivel central de la Gobernación de Cundinamarca

SECRETARIAS	CARGOS			
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIDAD	TECNICOS OPERATIVO	ASISTENCIAL
DESPACHO DEL GOBERNADOR				
JEFATURA DE GABINETE Y BUEN GOBIERNO	0	0	0	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	0	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	0	1	0	0
SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1	1	1	0
SECRETARÍA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	0	1	0	0
SECRETARÍA PRIVADA	0	0	0	1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	1	0	0	0
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	0	1	0	0
SECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	2	0	0	1
SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO	0	0	0	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	0	0	1	0
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	1	0	0	0
SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA	15	2	4	8
SECRETARÍA DE HACIENDA	3	0	0	0
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN REGIONAL	7	2	4	1
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	0	1	0	0
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	2	3	0	1
SECRETARÍA DE SALUD	1	0	0	1
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	15	6	2	1
SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	0	0	1	0
SECRETARÍA DEL AMBIENTE	2	0	4	1
SECRETARÍA GENERAL	4	0	0	0
SECRETARÍA JURÍDICA	2	0	0	2
TOTAL DE CARGOS	57	18	17	19
TOTAL POR NIVEL		75	17	19
TOTAL			111	

Fuente: Elaboración propia de la SFP - Gobernación de Cundinamarca 2022

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

10 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 4: Caracterización de empleos

NIVEL JERÁRQUICO	ELECCION POPULAR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERÍODO
DIRECTIVO	1	166		1
ASESOR		165	4	
PROFESIONAL		20	761	
TECNICO		8	287	
ASISTENCIAL		10	325	
TOTAL	1	369	1377	1

Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022

Link de acceso: [Plan de Previsión de Recursos Humanos](#)

11 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo General

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y en el usuario.

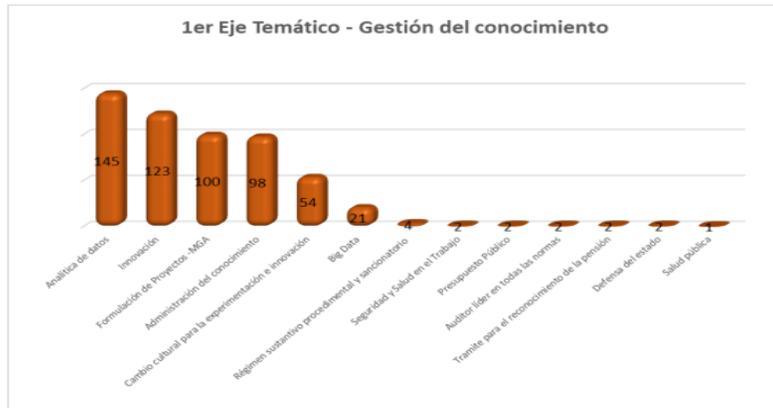
Objetivos Específicos

- 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 para el desarrollo de las competencias técnicas y específicas conforme a la misión de cada 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.
 - Gestionar el conocimiento institucional, fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la implementación de mecanismos y acciones orientadas a identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar y difundir y preservar El análisis normativo es la orientación para el desarrollo de los lineamientos de este Plan Institucional de Capacitación, así como para las entidades que generan una oferta institucional pública o interna de capacitación para los servidores públicos.

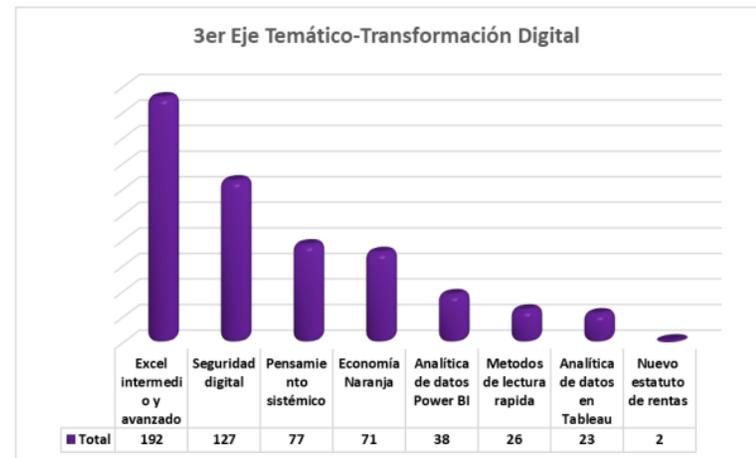
Para priorizar y analizar las necesidades de capacitación para la presente vigencia la herramienta empleada para el diagnóstico de los conocimientos básicos esenciales para desempeñar el cargo, fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional, teniendo como referencia los ejes temáticos del Plan Nacional de formación, e incluyendo en este instrumento el tema de bilingüismo de acuerdo a lineamientos del DAFP.



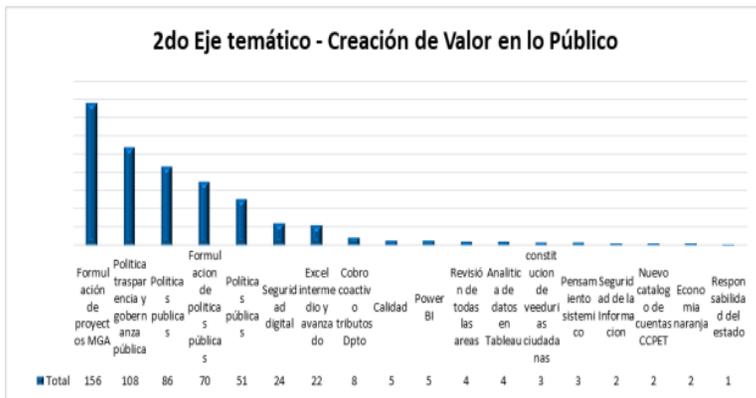
En los siguientes gráficos, se puede evidenciar respecto a los ejes temáticos y el bilingüismo, los temas con mayor preferencia para ser incluidos en el consolidado de programas para el cronograma del PIC-2022.



Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022



Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022



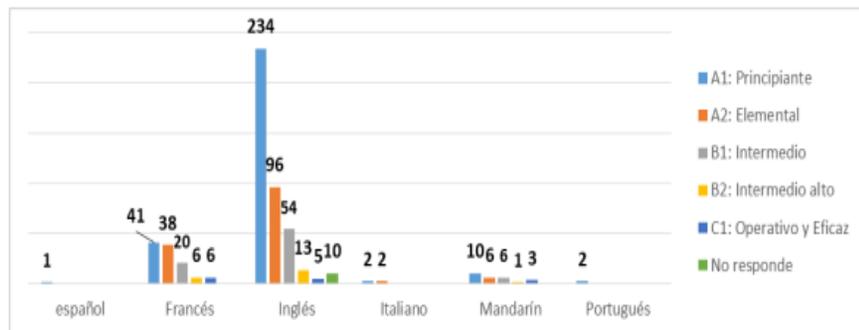
Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022





Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022

Resultados bilingüismo



Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022

Finalmente, de acuerdo a los insumos del diagnóstico de necesidades dentro del cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2022, quedarán para ejecución 13 programas de formación para el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales, y de habilidades; las demás solicitudes se les dará cobertura por los Programas de Aprendizaje Individual de conformidad con el instructivo de Solicitud de capacitación individual.

Tabla 5: consolidado de programas para el cronograma del PIC-2021

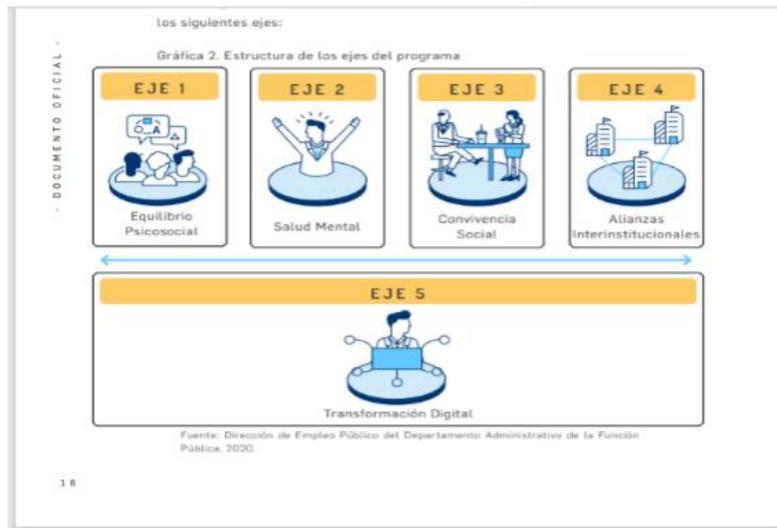
Nº	Ejes Temáticos	Programas
1	Gestion de Conocimiento	Analítica de datos
2	Gestion de Conocimiento	Innovación
3	Transformación digital	Excel intermedio y avanzado
4	Transformación digital	Seguridad digital
5	Creación de Valor en lo Público	Gestión de proyectos - Financiación para el Desarrollo / Herramientas y Técnicas de Seguimiento a Proyectos Públicos / MGA
6	Creación de Valor en lo Público	Política transparencia y Gobernanza Pública
7	Probidad y Ética de lo Público	Comunicación asertiva
8	Probidad y Ética de lo Público	Desarrollar fluidez para expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia
9	Creación de Valor en lo Público	Supervisión de Contratos / Contratación Estatal/ SECOP II / interventoría / Sia observa/ Sia contraloría
10	Creación de Valor en lo Público	Administración del Riesgo para el Sector Público 39001
11	Creación de Valor en lo Público	Bilingüismo
12	Herramientas propias	Aplicativo mercurio
13	Herramientas propias	Herramienta Isolución

Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022



12 Plan Institucional de Estímulos <<Bienestar e Incentivos>> 2022.

Ejes temáticos



Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022

Objetivo General

Ser una Gobernación Saludable, a través del desarrollo de un plan Integral de Bienestar, que impacte positivamente la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, contribuyendo a la salud física, mental, al fomento de 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 objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales, durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad.



Objetivos Específicos

- Crear un ambiente saludable a través de la generación de espacios que promuevan la salud física y mental que contribuya al bienestar de los funcionarios y sus familias.
- Fomentar la cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias, impulsada a través de los líderes de la Entidad como medio de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio y que se refleje en cada uno de los servidores mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia con la Entidad.
- Buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar por medio de la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales, turísticas y socioculturales, bajo la premisa del sano esparcimiento y la conexión con el medio ambiente.

- Acompañar a los funcionarios en el proceso de adaptación al cambio de conformidad con la realidad del servicio actual y las modificaciones constantes que este exige, soportándolos desde la transformación digital, desarrollo de habilidades, competencias y gestión de las emociones que permita lograr la consecución de las metas del Plan de Desarrollo.
- Evaluar las condiciones laborales y al propio servidor para generar la intervención correspondiente sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales que permitan la cultura de políticas saludables al interior de la Gobernación.

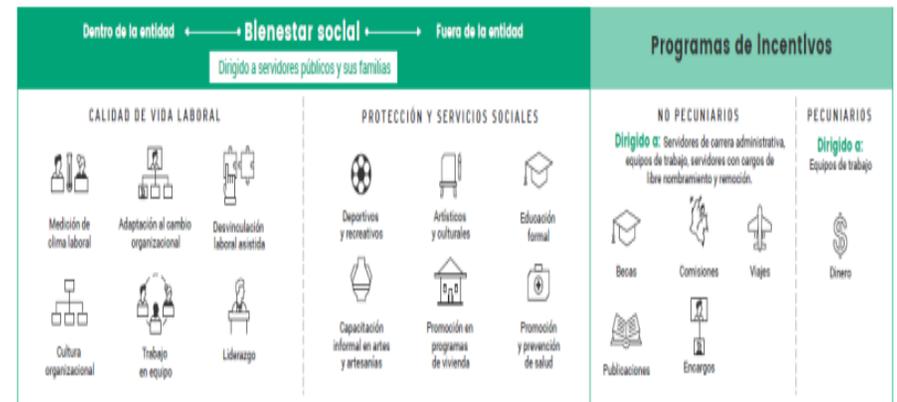
De acuerdo con la guía de Estímulos del DAFFP, se contempla dos grandes dimensiones:

12.1 Bienestar Social dentro y fuera de la entidad

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

12.2 Programas de Incentivos

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



Fuente: Guía de Estímulos para los servidores públicos- Función Pública Septiembre 2018.

13 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.



Link de acceso: [Cronograma Actividades SIGEP 2022](#)



14 Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño de conformidad con la Ley 909 de 2004 estableció que los funcionarios de carrera administrativa fueran evaluados periódicamente.

El acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 se determina en su artículo 1º la finalidad de evaluación.

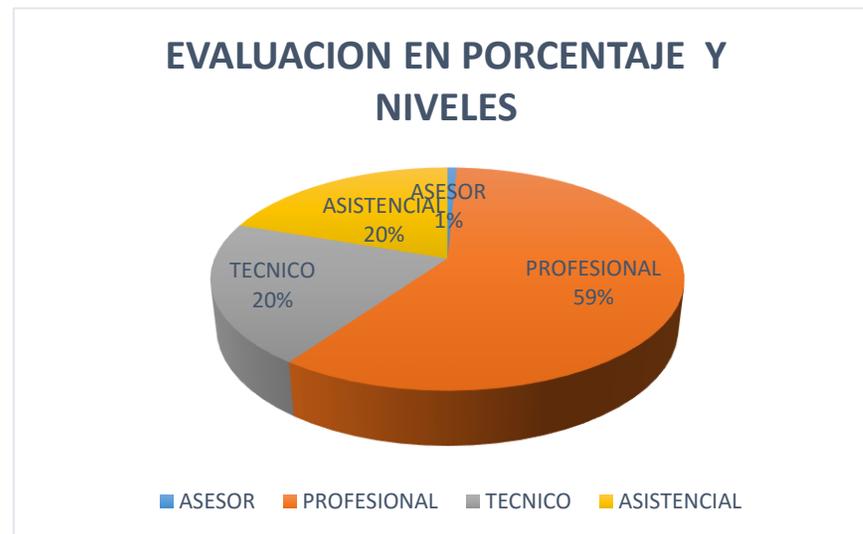
“ARTICULO 1º. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

En aplicación a las anteriores normas, el Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca evalúa a sus funcionarios pertenecientes al régimen de carrera administrativa periódicamente, es así que para el año 2021 se cumplió con la meta establecida.

En la tabla siguiente se indica por nivel jerárquico y la cantidad de funcionarios objeto de la evaluación de desempeño.

Adicional a la evaluación de funcionarios de carrera, la Gobernación de Cundinamarca estableció realizar para la vigencia 2022, la evaluación de desempeño a todos los funcionarios provisionales.

Número de Funcionarios de carrera administrativa a evaluar el desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022
Tabla 5: Número de funcionarios de carrera administrativa objeto de evaluación

CARGO	NO. DE FUNCIONARIOS
ASESOR	4
PROFESIONAL	314
TÉCNICO	109
ASISTENCIAL	105
TOTAL GENERAL	532

Fuente: Elaboración propia de la SFP- Gobernación de Cundinamarca 2022



15 Evaluación 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 en un nivel sobresaliente.
3. Cobertura de las actividades de bienestar: Elevar el nivel de competencia del personal de la Gobernación. Mejorar continuamente de condiciones de salud de los funcionarios.
4. Cobertura de Plan Institucional de Capacitación: Garantizar la cobertura máxima en cada una de las capacitaciones programadas de acuerdo con la población objetivo de la capacitación.
5. Impacto de la capacitación: Medir 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.
6. Eficacia de cumplimiento frente a la actualización de la información de los funcionarios en el SIGEP: Realizar monitoreo y seguimiento a la de 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: Elevar el nivel de competencia del personal de la Gobernación. Cumplir con los requisitos legales aplicables al SIGC.
8. 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 evaluación de la gestión para el mejoramiento continuo.
9. Cumplimiento de aplicabilidad en Acuerdos de Gestión a Gerentes Públicos: Permite 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

Cumplimiento Código de Integridad

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.


Secretaria de la Función Pública
Gobernación de Cundinamarca



CUNDINAMARCA
iREGIÓN
Que Progresa!