

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

## BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA

**Bogotá, enero de 2023**



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15  
f/CundinamarcaGov @CundinamarcaGov  
[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

## 1 INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Beneficencia de Cundinamarca establece los lineamientos para la administración del talento humano de la entidad durante el ciclo de vida laboral, que comprende el ingreso, permanencia y retiro. Este plan está orientado al fomento de las capacidades, conocimientos, actitudes y valores que ayudan a cumplir los objetivos de los servidores públicos basados en el crecimiento, productividad y desempeño y contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales de la Entidad.

Es una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Dirección, orientadas hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en el talento humano de la entidad y su planificación, ejecución, seguimiento y evaluación es liderada por la Secretaría General a través de su proceso Gestión del Talento Humano.

## 2 MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran.

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 1952 de enero 28 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
Decreto 1227 del 18 de Julio de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con "Teletrabajo", para impulsar el teletrabajo como una forma de organización laboral, con la finalidad de eliminar las barreras existentes, facilitando su implementación.

Fuente: Normograma Beneficencia de Cundinamarca

### 3 ALCANCE

Este Plan comprende la identificación de necesidades en los componentes de Gestión del conocimiento, Bienestar, Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Clima Organizacional, provisión y plan anual de vacantes, y la planificación, ejecución, seguimiento y control de actividades para la satisfacción de las necesidades identificadas.

Aplica a la población de servidores públicos de la entidad en lo relacionado con las actividades de provisión de empleos, capacitación, bienestar social e incentivos, provisión del empleo y extensivo a los contratistas de Ordenes de Prestación de Servicios profesionales y de apoyo a la gestión, en las actividades de gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.

### 4 OBJETIVO GENERAL



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

Determinar, planear y ejecutar las actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con la administración del talento humano.

#### 4.1. Objetivos específicos

- ✓ Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.
- ✓ Fortalecer habilidades, competencias y valores de los funcionarios, a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo, prevención de enfermedades y accidentes laborales y promoción de hábitos de vida saludables.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan en los funcionarios los valores institucionales en su desempeño laboral.
- ✓ Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos a través de actividades que satisfagan sus necesidades y que mejoren el clima organizacional.
- ✓ Verificar el desempeño laboral de los servidores públicos con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y los compromisos laborales establecidos.

#### 5. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza en la siguiente tabla:

NIVEL JERÁRQUICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERÍODO
DIRECTIVO	6	0	1
ASESOR	2	0	0
PROFESIONAL	3	20	0
TÉCNICO	0	13	0
ASISTENCIAL	2	17	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>1</b>

#### 6. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

##### Misión



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

Prestar servicios integrales de acuerdo a los lineamientos legales, en relación con las destinaciones propias de sus legados y donaciones; e igualmente, prestar servicios sociales con recursos propios, presupuesto Departamental o de otros presupuestos públicos o privados, venta de servicios, contratos o convenios, donaciones y/o alianzas estratégicas. Sus servicios sociales se orientarán a la población niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores, personas con discapacidad mental y cognitiva y en situación de vulnerabilidad, procedentes del Departamento de Cundinamarca y de los territorios en los que se convenga, mediante programas orientados a la atención integral de población víctima de violencia, a la protección, prevención, restablecimiento de derechos, reincorporación y reintegración a la vida social y familiar, tratamiento y rehabilitación, de conformidad con la normatividad vigente, garantizando el principio de responsabilidad social, mediante una eficiente y eficaz administración de los bienes, legados, donaciones, rentas y demás recursos financieros propios o resultantes de transferencias del Departamento, aportes, contratos o convenios, daciones en pago y remanentes accionarios, que permitan dar sostenibilidad a los programas sociales.

## Visión

Ser líderes en la prestación de servicios de protección social y en la contribución a la ejecución a la política pública social en el Departamento de Cundinamarca y la articulación de acciones con entidades de carácter local municipal, nacional e Internacional.

## 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:** Cumpló 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



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores, alineado con la planeación estratégica de la entidad a través de las actividades de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como son:

**7.1 Plan Institucional de capacitación PIC**, el cual está enfocado al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la entidad y su objetivo general es Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, competencias y la apropiación de la memoria histórica de los servidores públicos de la entidad a través del aprendizaje organizacional, la retención y transferencia del conocimiento y la ejecución de programas de capacitación, formación y entrenamiento.

Sus objetivos específicos son:

- ✓ Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la Entidad y que estimulen el sentido de pertenencia y la ética del servidor público.
- ✓ Facilitar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades que incidan en la mejora de los procesos institucionales.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana
- ✓ Ejecutar las actividades de capacitación, formación y entrenamiento necesarios para que los funcionarios de la entidad, 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.

**Programas para fortalecer las competencias comportamentales y de cultura organizacional:**

Nº.	NECESIDADES DE CAPACITACION 2023
1	<b>Capacitación para fortalecimiento del clima organizacional:</b> Realizar jornadas de coaching empresarial (Individual y grupal), Crear estrategia de comunicación para ganar credibilidad del proceso, Desarrollar en sus líderes,



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)



	habilidades para liderar de equipos de trabajo exitoso, Crear estrategias que permita a los colaboradores asumir la responsabilidad de su entorno y trabajo en equipo
2	Nuevo Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y términos derechos de petición
3	Nuevo Código General Disciplinario
4	Contratación estatal, actualización legal, SECOP marco general, Elaboración Estudios de Mercado y Estudios Previos
5	Gestión Documental, Tablas de Retención Documental y ORFEO
6	Atención al Ciudadano Ley 1474 de 2011- Ley 1473 de 2011 y Trabajo en Equipo
7	Administración de Riesgos de Gestión, de Corrupción y planificación de cambios
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y Participación Ciudadana
9	Requisitos para la habilitación de prestadores de servicios con Objeto Social Diferente a la Prestación de Servicios de Salud
10	Uso de herramientas digitales (Excel, Multimedia, Power Point y Word)
11	Gestión del conocimiento
12	Normas derecho Laboral Régimen salarial y prestacional del empleado público
13	Indicadores de Gestion e informe de gestión
14	Normas internas de Auditoría
15	Actualización Tributaria
16	Propiedad Horizontal
17	Normas Manual de Funciones
18	Normatividad en discapacidad y aplicación
19	Salud y Bienestar
20	Proteccion Integral de Adultos y Visitas Domiciliarias
21	Administración Publica
22	Diplomados ESAP
23	Capacitación del SIWEB
24	Gestión de Recursos de Cooperación

### Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los servidores públicos y contratistas de la entidad de la entidad.

Gestión del conocimiento: En la presente vigencia se continuará levantando el



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

inventario de conocimiento tácito para cada uno de los procedimientos de la Entidad, para identificar los posibles riesgos de fuga de conocimiento y de esta manera determinar las acciones para mitigar estos riesgos, cómo por ejemplo: elaboración de piezas videográficas y Guías metodológicas, documentando el conocimiento, las buenas prácticas de los funcionarios en el desempeño de sus funciones y de nuestros operadores y las experiencias exitosas, con el fin de preservar la memoria histórica de la entidad.

De igual manera se levantará el inventario del conocimiento explícito para cada uno de los procesos

## 7.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las actividades para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores y contratistas de la entidad.

## 7.3 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y sus familias, fomentando su participación en programas culturales, deportivos y recreativos. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral.

## 7.4 Plan de vacantes

**Objetivo General:** El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo Identificar los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia en la planta de empleos de la Beneficencia de Cundinamarca y establecer la disponibilidad de Servidores Públicos en capacidad de desempeñarlos, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración del talento humano de la entidad.

Y como objetivos específicos:

- Planificar técnica y financieramente la provisión de los empleos, a partir de una adecuada caracterización y dando cumplimiento a la normatividad vigente.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)



- Proveer a la Beneficencia de Cundinamarca de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

En enero de 2023 la Beneficencia de Cundinamarca cuenta con los siguientes:

NIVELES	DIREC TIVO	PROFESIONAL		TECNIC O	ASISTENCIAL			TOTAL POR DEPEN DENCIA
		Especi alizado	Univer sitario		Técnico Administ rativo	Secret aria	Auxilia r Admini strativ o	
Gerencia General	1	0	0	0	1	0	0	2
Secretaría General	0	2	1	0	1	5	4	13
Subgerencia de Protección Social	0	0	1	0	1	0	0	2
Subgerencia Financiera	0	0	1	0	1	0	0	2
Oficina Asesora de Planeación	0	0	0	1	0	0	0	1
Oficina Asesora Jurídica	0	0	2	0	0	0	0	2
Oficina de Gestión integral de Bienes Inmuebles	1	0	1	0	0	0	0	2
Oficina de Control Interno	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficina de Control Disciplinario Interno	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>24</b>

Fuente: Relación de Empleos – Secretaría General enero de 2023, elabora Oficina Asesora de Planeación

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión de los empleos de acuerdo con sus características y la normatividad vigente:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo, para ello la secretaría General identificará los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia en la planta de empleos de la entidad y establecerá la disponibilidad de Servidores Públicos en capacidad de desempeñarlos y que cumplan los requisitos

Si en la planta no hay funcionarios de carrera que cumplan los requisitos, se podrá



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

proceder a realizar nombramiento(s) en provisionalidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.

- La provisión definitiva se realizará mediante procesos de concursos que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 7.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento de los recursos económicos que se requieran para ello.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Beneficencia de Cundinamarca, tiene por objetivo actualizar y consolidar la información de los Empleos públicos vacantes de la Entidad, y en ese sentido definir los lineamientos de acuerdo con las normas vigentes para la provisión de los mismos.

### 7.6 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**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 Beneficencia de Cundinamarca, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo, el buenservicio y la felicidad.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.
- 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 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.

## 7.7 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Objetivos:** 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 Beneficencia de Cundinamarca.

## 7.8 Clima organizacional y transformación cultural

La entidad cuenta con resultados de medición de clima y cultura organizacional realizados en 2021 y se deberán ejecutar las recomendaciones de este estudio.

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación.

## 7.9 Gestión del cambio

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

## 7.10 Gestión del desempeño laboral

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

## 7.11 Movilidad



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

En la entidad se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los funcionarios y siempre que sea necesario por recomendaciones médicas en procura del bienestar de los trabajadores.

Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de los funcionarios.

### **7.12 Política de integridad**

La Secretaría General – Gestión Talento Humano será la encargada del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

### **7.13 Nómina**

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de salarios de los servidores de manera oportuna, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

### **7.14 Retiro**

Las personas que trabajan en la entidad se pueden retirar por varios motivos, entre ellos por ingresar a nómina de pensionados, por retiro voluntario o por encontrarse en provisionalidad y llega un titular del empleo. En todos los casos la entidad le dará la orientación que se requiera en cada caso.

Por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. La entidad garantizará la transferencia de conocimientos de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

### **7.15 Teletrabajo**

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para implementar el programa de Teletrabajo, fortaleciendo el proceso de evaluación. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

### **7.16 Inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo**



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

**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 Beneficencia de Cundinamarca. A este programa acceden todos los servidores públicos de la entidad y los 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 acceden todos los servidores públicos de la entidad y los contratistas.

**Entrenamiento:** El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones.

## 7.17 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

**Objetivo:** Realizar el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, que le permita a la Beneficencia de Cundinamarca con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la actualización del SIGEP II como herramienta de gestión de 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 II.
- Verificar el registro en el SIGEP los contratos de la entidad (los vigentes)



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

- 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.

**Indicador de situación de vinculación de la entidad SIGEP II**

HOJAS DE VIDA	PORCENTAJE
No. VINCULADOS/No. CARGOS PLANTA-PESO 98,44%	<b>79,74%</b>
No. CONTRATOS VIGENTES/No. H DE V ACTIVAS DE CONTRATISTAS-PESO 18.99%	<b>18,99%</b>
<b>TOTAL-INDICE PONDERADO DE VINCULACION Y GESTION CONTRATOS-SOBRE 100%</b>	<b>98,73%</b>

Link de acceso: [Cronograma Actividades SIGEP II 2023](#)



**7.18 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.

**Funcionarios a evaluar desempeño laboral**

CARGO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12



SC-CER250232



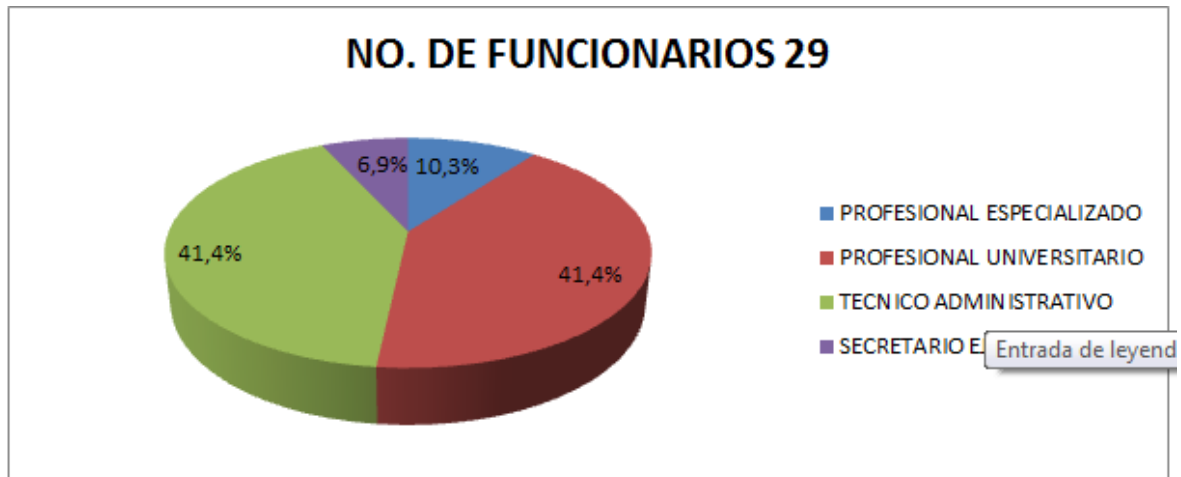
CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15  
f/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob  
[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)

TECNICO ADMINISTRATIVO	12
SECRETARIO EJECUTIVO	2
AUXLIAR ADMINISTRATIVO	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>29</b>

**ILUSTRACION NUMERO DE FUNCIONARIOS A EVALUAR 2022**



**7.19 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional**

En a la vigencia 2023 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.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



## 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.

## 7.20 EVALUACION DEL PLAN

En la Beneficencia de Cundinamarca existen diferentes mecanismos de evaluación del plan, el cual consiste en articularse con el Sistema Integrado de Gestión y Control-SIGC- Desde las variables de satisfacción, fortalecimiento de las competencias y la felicidad en el trabajo.

Evaluar el índice de apropiación de los principios de planeación estratégica en el proceso de gestión de talento humano, que genere bienestar y desempeño por parte de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con los estándares del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

## INDICADORES

- Nivel de satisfacción de los usuarios en el proceso, proporción de las encuestas de satisfacción cuyo resultado está por encima del 90%.
- 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, evaluación del mejoramiento continuo.

## 7.21 CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023

Para la Beneficencia de Cundinamarca sigue desarrollando actividades que se convierten en primacías, para que los servidores públicos, desarrollen sus labores enmarcados en los principios y valores establecidos en este Código de Integridad, ya que no solo basta con adoptar normas o estándares técnicos, sino también el compromiso activo en sus actuaciones diarias, que con lleven adoptar y fomentar una cultura de integridad, al interior de la Institución.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.


Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)



 BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD DE LA BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA</b>	<b>CODIGO:</b> CI 5100-01-08.01
	<b>PROCESO:</b> TALENTO HUMANO	<b>VERSION:</b> 02
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>FECHA:</b> 15/03/2022

- 1. OBJETIVO:** El Código de Integridad es adoptado en la Beneficencia de Cundinamarca con el Objetivo de orientar las actuaciones de los servidores públicos en el marco de los valores éticos que regularán los comportamientos de los empleados públicos de la entidad, con el fin de influir positivamente en sus acciones diarias para que sean contemplados en ellas los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, fortaleciendo el cumplimiento del objetivo y misión institucional y, mejorando los vínculos de confianza con nuestras partes interesadas.

Aprobó. Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**YANNETHE CRISTINA CUBIDES GARZON**  
Gerente General (e)

Reviso y ajustó Doris Análida Lozano Escobar, Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación

Proyectó: Jorge Johnson Peña Profesional Universitario (e) Secretaria General- Gestión Talento Humano



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

[www.beneficienciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficienciacundinamarca.gov.co)