

**INFORME DE EMPALME**  
**DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO**  
**JENNY CATALINA GONZALEZ SEGURA**  
**CEDULA: 52991004**  
**DIRECTOR TÉCNICO**  
**PERIODO: 2020-2023**

**NORMATIVIDAD ESTRATÉGICA A TENER EN CUENTA**

<b>DECRETO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>APORTE DESDE EL CARGO</b>
<b>Decreto Departamental 103 de 2023</b>	<i>Conformación del comité de Seguridad Vial</i>	Secretaría técnica
<b>Decreto Departamental 392 de 2020</b>	<i>Por el cual se definen y actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del plan institucional de capacitación «pic», plan institucional de estímulos «bienestar e incentivos», para los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca</i>	Secretaría técnica para dar respuesta a las solicitudes de incentivos de los funcionarios de la Entidad
<b>Decreto Nacional 0612 de 2018</b>	<i>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</i>	Elaboración Socialización Aprobación Publicación  De Planes institucionales de: Capacitación Bienestar Seguridad y salud en el trabajo

## EJE ESTRATEGICO

### Plan Institucional de Bienestar «Estímulos e Incentivos» 2023

#### DESCRIPCIÓN

Consolidar la cultura de la salud como estilo de vida, 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, lo anterior a través de estrategias y alianzas que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, en donde las alternativas apunten a incrementar el bienestar, la felicidad en el servidor de la Gobernación. Este plan incluye: actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, incentivos educativos, mejores equipos de trabajo, reconocimientos, descanso remunerado por cumpleaños, celebración de fechas especiales, código de integridad, intervenciones de clima laboral, programa Mi Legado s, entre otros

#### LOGROS

1. Certificar a la gobernación de Cundinamarca como la primera entidad pública en ser una organización saludable.
2. Reconocimiento por la ACRIP a la Gobernación de Cundinamarca como entidad con buenas prácticas laborales.
3. Certificación por parte de GREAT PLACE TO WORK de la Gobernación de Cundinamarca como un MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR, que contribuye a que la Entidad tenga más reconocimiento a nivel nacional realizando producción y grabación de videos a funcionarios y contratistas de las diferentes secretarías y dependencias de la Entidad.
4. Ejecución al 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar.
5. Beneficiar a más de 114 funcionarios a través del plan de incentivos educativos así:

INCENTIVOS EDUCATIVOS OTORGADOS		
No. DE BECAS OTORGADAS	114	
No. DE FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	80	
PROGRAMA	PREGRADO	29

	<b>ESPECIALIZACIÓN</b>	<b>50</b>
	<b>MAESTRIA</b>	<b>34</b>
	<b>DOCTORADO</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>114</b>

Con una ejecución durante el año 2023 de:

<b>EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 2023</b>		
<b>PRESUPUESTO ASIGNADO</b>	<b>PRESUPUESTO EJECUTADO</b>	<b>SALDO</b>
\$ 465.000.000	\$ 464.999.075	\$ 925

6. Beneficiar en promedio mensualmente a más de 350 familiares de los funcionarios en actividades físicas como el gimnasio.
7. Cobertura de 7.3 actividades en promedio por funcionario del portafolio de actividades programas en el plan de bienestar.
8. Calificación mensual excelente, por parte de prensa central a Secretaría de la Función Pública por generar contenido propio todos los días, contenido dramático y atractivo. Por interactuar con Retweets y Me gusta en las publicaciones de las cuentas @CundinamarcaGob, @nicolasgarciab y demás secretarías. Por hacer uso correcto de #Cundinamarca y #RegionQueProgres.
9. Diseño propio de imágenes para contenido de actividades de la Dirección de Desarrollo Humano.
10. Generación mensual de contenido de actividades de prevención y promoción de la salud, actividades de los planes de bienestar e incentivos y contenido de las actividades de Clima Organizacional. Acompañamiento en eventos y publicación en tiempo real de tweet.
11. Fortalecimiento de la comunicación organizacional de la Dirección de Desarrollo Humano a través del flujo interno.
12. Desarrollo de la actividad orientada a la gestión del Clima Institucional, espacio que permitió a los funcionarios integrarse, relacionarse con otros logrando realizar en equipo sin jerarquías, generando mayor confianza; conocer habilidades de otros y salir de la rutina. Se contó con la participación del 36% de los funcionarios de planta actual (559).
13. Se incrementó el presupuesto para reconocimiento de Incentivos educativos y el número de funcionarios beneficiados referente a la vigencia anterior en un 280%
14. En el Plan de Bienestar se innovaron actividades y programas tales como:
  - Micrófono abierto

- Defensa personal para mujeres.
  - Acompañamiento en momentos especiales (Nacimiento de hijos, pérdida de un familiar.
  - Reconocimiento funcionario del mes de cada secretaría
  - Reconocimiento a funcionarios que se pensionan
15. Programa Pre pensionados: Se reforzó la dimensión de Emprendimiento, a través de la realización de talleres tales como: Elaboración de jabones, elaboración de velas, elaboración de postres, de cocteles y barismo
16. Se dio cumplimiento a lo establecido en Ley 1823 de 2017, reglamentada junto con la Resolución 2423 de 2018, adoptando las estrategias de la Sala Amiga de la Familia Lactante (SAFL). La SAFL de la Gobernación de Cundinamarca cumple en estos momentos con los requisitos generales mencionados en la norma y obtuvo calificación de la Auto apreciación con un puntaje 100 de 100. En la visita realizada el 12 de septiembre de 2023, dejan el acta favorable para otorgar el reconocimiento para la vigencia hasta Septiembre del 2025 por parte de la Secretaría de Salud Distrital Subred Centro Oriente.
17. Se aumentó el 23% en un año los seguidores en la cuenta de Twitter de la Secretaría de la Función Pública.
18. De conformidad con lo establecido en el decreto 392, Art 28 al 34 se realizó convocatoria a los Servidores Públicos del sector central para que inscribieran los proyectos institucionales pro áreas estratégicas que hayan generado valor agregado en el logro de los objetivos, y debiéndose haber implementado y concluido en el año inmediatamente anterior. Dentro de la misma, se cumplió con el paso a paso para brindar el reconocimiento de los tres mejores equipos. En la vigencia 2023, se contó con la participación de 53 funcionarios pertenecientes a 7 secretarías: Oficina de Control Interno, Función Pública, Gobierno, Salud, Planeación, TICs y la Unidad Administrativa para la Gestión del Riesgo de Desastre, con un total de 9 proyectos que apartaron para el cumplimiento de las metas del Plan departamental de Desarrollo
19. Se desarrolló el programa denominado Club de la Felicidad, en donde funcionarios y contratistas que hacen parte del mismo realizan una serie de actividades y encuentros que contribuyen al bienestar emocional de sus integrantes. La estadística de participación es la siguiente:
- Lanzamiento: 27 de marzo con 748 participantes (funcionarios y contratistas)
  - Encuentros generales en el Teatro Antonio Nariño:
    - 1er encuentra 274 participantes
    - 2do encuentro 225 participantes
    - 3er encuentro 232 participantes
  - Encuentros grupales: 97 participantes durante los 6 encuentros realizados con los 3 colores.

Total de participación 1.576 participantes  
20.

### **ALIANZAS Y/O CONVENIOS**

1. Con Fundación Colombiana del Corazón para la implementación de sistemas de prevención de enfermedades cardiovasculares y no trasmisibles- organización saludable.
2. Colsubsidio como Caja de Compensación de la Gobernación de Cundinamarca apoya la implementación del plan de bienestar a través de las actividades logísticas diseñadas para tal fin.
3. Alianzas con entidades para apoyo en temas como manejo del duelo, salud mental, atención en caso de crisis.

### **SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES**

1. Colocar en material y comunicaciones públicas durante un año el logo de GREAT PLACE TO WORK como medio de posicionamiento de la marca y de identificación de la Gobernación como uno de los mejores lugares para trabajar.
2. Realizar un diagnóstico para la identificación de las necesidades y expectativas de bienestar de los funcionarios de la entidad, donde haya una participación de más del 80% de los funcionarios de manera que el plan Institucional de Bienestar se ajuste a lo deseado por los servidores.
3. Continuar con el proceso y ciclo de certificación de la entidad como organización saludable, puesto que permite la apropiación de la cultura del cuidado como estilo de vida y previene enfermedades y ausentismo.
4. Entregar los detalles o presentes que se generan para cada actividad al finalizar el evento, puesto que genera compromiso en la participación y evita el reproceso administrativo y logístico de la dirección de desarrollo humano.
5. Realizar grupos focales para las actividades de alto impacto y gestionarlo como multiplicadores de la cultura organizacional.

### **GESTIONES QUE SE HAN REALIZADO PARA EL DESARROLLO DE LOS TEMAS ESTRATEGICOS**

1. Diseño, construcción, publicación y ejecución del Plan Institucional de Bienestar dando cumplimiento a las características solicitadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y teniendo en cuenta el diagnostico levantado al interior de la Gobernación.
2. Construcción de cronograma de actividades para el desarrollo de Plan Institucional de Bienestar.

3. El plan institucional de bienestar se consolidó en PROGRAMAS y cada programa cuenta con un cronograma e indicadores.
4. Se realizó contrato de Bienestar con la caja de compensación para prestación de servicios de apoyo a la gestión para llevar a cabo la ejecución de los programas y actividades que forman parte del Plan Institucional de Bienestar y estímulos e incentivos para los funcionarios del sector central de la Gobernación de Cundinamarca durante la Vigencia 2023.
5. Se realizó contrato para la prestación de servicios profesionales para el mejoramiento del clima laboral y la consolidación de la cultura del cuidado como estilo de vida, de los servidores públicos del sector central de la gobernación de Cundinamarca.
6. Se realizó contrato para ejecutar un programa de acondicionamiento físico, medicina deportiva y entrenamiento deportivo para servidores públicos del sector central de la gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo y plan institucional de incentivos “estímulos y bienestar”.
7. Planeación acuciosa de recursos financieros necesarios para la ejecución de las actividades de bienestar programadas.

#### **ASUNTOS PENDIENTES POR RESOLVER LOS 100 PRIMEROS DIAS**

1. Definición de líneas estratégicas y bienestar acorde a Plan de Estímulos, bienestar e incentivos.
2. Socialización del Plan de Estímulos, bienestar e incentivos con la Comisión de personal
3. Publicación del Plan de Estímulos, bienestar e incentivos
4. Resolución de adopción del Plan de Estímulos, bienestar e incentivos
5. Contar con Certificado de Disponibilidad Presupuestal para ejecución de Plan Estímulos, bienestar e incentivos (PIB)
6. Consolidación y articulación del comité de incentivos de acuerdo con el Decreto 392 de 2020 para el trámite

#### **ACTIVIDADES PENDIENTES POR RESOLVER NO INMEDIATA PERO NECESARIAS DEL TEMA ESTRATÉGICO**

1. Fomentar el compromiso de mayor participación en clima organizacional para asistir a las actividades programadas realizando un enlace de confirmación a la jornada y/o un proceso de sensibilización hacia las mismas.
2. Ampliar las jornadas de clima organizacional permitiendo así una integración más eficaz entre funcionarios y contratistas.
3. Comprometer a los equipos directivos para que participen en las jornadas de clima organizacional y realizar actividades periódicas que permitan a los funcionarios interactuar

- con otros funcionarios, seguir conociéndose y tener un momento de distensión y construir día a día en la entidad relaciones de confianza.
4. Continuar trabajando en el fortalecimiento de la comunicación interna dentro de la entidad para poder contribuir al aumento de la participación y cobertura de las actividades planeadas desde la SFP.
  5. Generar nuevo contenido en audios y videos interactivos. Seguir impactando las actividades de los planes de Bienestar e Incentivos, Prevención y Promoción de la Salud y de Clima Organizacional a través de estos medios para mantener la atracción de la audiencia.
  6. Contar con recursos tecnológicos para realización de contenidos (cámara, micrófono, radio para eventos).
  7. Abrir nuevas cuentas de redes sociales como Instagram y Tiktok.
  8. Generar estrategias con el fin de incrementar el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia nuestra entidad, reforzando el conocimiento de visión, misión, valores institucionales, entre otros.

## **EJE ESTRATEGICO**

### **Plan Institucional de Capacitación**

#### **DESCRIPCIÓN**

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.

#### **LOGROS**

1. Cobertura superior al 80% de la meta trazada en la participación de los funcionarios en los cursos plan institucional de capacitación.
2. Verificación a través de la evaluación de la Inducción, de los conocimientos adquiridos durante el proceso que incorpora a los nuevos funcionarios a la cultura organizacional.
3. Formulación de planes de acción cuando los funcionarios no cumplen con los compromisos adquiridos durante la participación de los programas de educación no formal.
4. Desarrollo y ejecución de los planes de capacitación con Entidades Educativas de alto nivel académico y reconocido en el país.
5. Gestión para la participación de contratistas en actividades como MASTER CLASS para el desarrollo de competencias transversales.
6. Consolidación de la estrategia de Lunes de Webinar como mecanismo para la socialización de temas de interés de funcionarios y contratistas de la Gobernación.

7. Se fomentó la participación de los funcionarios en el estudio de una segunda lengua, siendo de mayor impacto el estudio de los idiomas: inglés, francés y portugués, en cumplimiento de las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
8. Se focalizó el equipo directivo de la entidad, generando espacios de capacitación con el fin de pasar del liderazgo tradicional al liderazgo de equipos para fortalecer el pensamiento crítico e identificar habilidades de cada uno de ellos.
9. Se realizó la feria educativa ¡Expo Edúcate en tu Gober!, en la cual los servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca generaron acercamientos con las mejores universidades del país obteniendo diversos beneficios (descuentos y becas) con el propósito de iniciar pregrado, posgrado, educación continua, entre otros niveles educativos, a fin de lograr crecimiento personal y laboral.
10. Uno de los logros del cuatrienio, respecto de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se evidencio en el desarrollo de los programas de capacitación con ocasión de la pandemia; en razón a que la virtualización de la capacitación implicó desafíos inéditos tanto para los funcionarios como para las instituciones educativas, en el ajuste de procedimientos, y adaptación de los funcionarios a la pedagogía a través de las tecnologías digitales.

#### **ALIANZAS Y/O CONVENIOS**

1. Alianzas con más de 15 universidades para la obtención de descuentos para cursar programas de educación formal para funcionarios y sus familias.
2. Alianza con Colsubsidio a través del Centro de educación para el trabajo (CET) para el desarrollo de conocimientos técnicos transversales de los funcionarios y contratistas.

#### **SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES**

1. Las metas del Plan de Desarrollo que se ejecuten desde la dirección no deben formularse desde los programas que ya se encuentra implementados de manera que no se genere dos actividades con diferentes fuentes de financiación.
2. Generar un Plan de Carrera como mecanismo para el desarrollo de competencias, conocimientos y desempeño de los funcionarios.
3. Generar escenarios para la Gestión del conocimiento y la innovación en los servidores públicos de manera que se promueva esta dimensión del modelo integrado de gestión.
4. Diagnosticar los temas específicos de cada una de las secretarías para que todos tengan la oportunidad de participar en el desarrollo de las competencias técnicas y se atiendan las necesidades de cada una de ellas.
5. Realizar de manera trimestral socialización y divulgación a los supervisores de contrato del manual de contratistas con las responsabilidades, rol y autoridad de manera que se cumplan las actividades inherentes al Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, realizando la evaluación de los conocimientos de acuerdo con el procedimiento.



## **GESTIONES QUE SE HAN REALIZADO PARA EL DESARROLLO DE LOS TEMAS ESTRATEGICOS**

- 1 Diagnóstico, formulación, diseño y publicación del Plan de Capacitación teniendo en cuenta las líneas estratégicas del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 2 Realizar el contrato de prestación de servicios para la realización de programas de capacitación, actualización académica y desarrollo de competencias dirigido a servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, en el marco de la ejecución del plan institucional de capacitación.
- 3 Inclusión de la función de recomendar o no a la ordenadora del gasto la inscripción a programas de capacitación individual por parte del comité de incentivos, de manera que se genere la validación de la pertinencia de dichos cursos.

## **ASUNTOS PENDIENTES POR RESOLVER LOS 100 PRIMEROS DIAS**

1. Definición de líneas estratégicas y necesidad de capacitación acorde a Plan de Desarrollo Departamental
2. Socialización del Plan Institucional de capacitación con la Comisión de personal
3. Publicación del Plan Institucional de capacitación
4. Resolución de adopción del Plan Institucional de capacitación
5. Contar con Certificado de Disponibilidad Presupuestal para ejecución de Plan Institucional de capacitación (PAI)

## **ACTIVIDADES PENDIENTES POR RESOLVER NO INMEDIATA PERO NECESARIAS DEL TEMA ESTRATÉGICO**

1. Lograr una consolidación de los archivos digitales y que los mismos cuenten con un aplicativo de gestión y consulta para funcionarios y contratistas.
2. Implementar el proceso de inducción por medio de un curso didáctico en la intranet de la página web de la Gobernación de Cundinamarca.
3. Lograr convenios interadministrativos con diversas universidades para el desarrollo educativo de los servidores de la Gobernación de Cundinamarca.
4. Desarrollar un diagnóstico profundo por Secretaría en el cual se evidencie las necesidades de capacitación de cada una de ellas.
5. Implementar un plan de carrera con el objetivo de diseñar un plan de formación para los servidores brindándoles mayores oportunidades de crecimiento profesional y laboral y a su vez lograr retener ese talento humano para la gestión del conocimiento propio de la entidad.
6. Implementar la escuela de formador de formadores, con el objetivo de gestionar conocimiento.

## EJE ESTRATEGICO

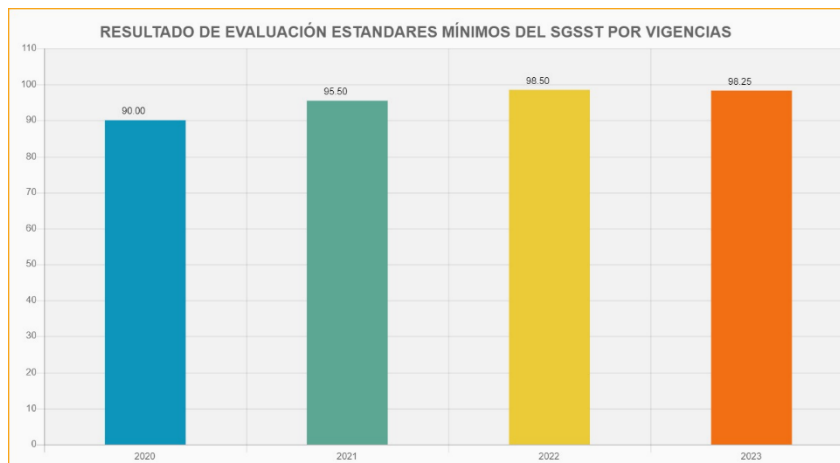
### Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST

#### DESCRIPCIÓN

Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores en la Gobernación de Cundinamarca, logrando así el bienestar de los servidores públicos, ofreciendo condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de las condiciones de salud por accidentes y enfermedades de origen laboral, siempre tendiendo presente la identificación y eliminación de peligros, reducción de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y la determinación de controles asociados a la ejecución de las actividades; buscando propender por un ambiente sano y sostenible previniendo, mitigando y controlando aspectos e impactos ambientales generados por la entidad, a través del manejo integral de residuos, uso eficiente de agua, energía y la calidad del aire..

#### LOGROS

1. Resultados de la autoevaluación de estándares mínimos:



2. Mantenimiento de la certificación de ISO 45001-2018.
3. Formulación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos: Biomecánico, psicosocial, visual, auditivo y biológico conforme a los niveles de riesgo a los que están expuestos los funcionarios de la Gobernación.

4. Seguimiento a las condiciones de salud de contratistas para la inclusión en los sistemas de vigilancia epidemiológico.
5. Inspecciones del 100% de los puestos de trabajo del sector Central.
6. En el desarrollo del programa de riesgo químico en el laboratorio de salud pública, identificamos 344 sustancias químicas, lo que corresponde a un 100%, dentro del proceso de identificación. De las sustancias identificadas, 61 son consideradas cancerígenas y mutagénicas, que corresponden al 14%, de acuerdo a la información establecida en el sistema globalmente armonizado. De este porcentaje, el 6% son altamente peligrosas, de las cuales hemos realizado 5 mediciones higiénicas, que corresponden al 1%.
7. Dentro del plan de trabajo establecido por el equipo de seguridad y salud y trabajo, se ejecutaron en el laboratorio de salud pública dos simulacros, uno de riesgo químico y otro de riesgo biológico, y así cumplimos en un 100% los simulacros planificados.
8. Dentro del programa de riesgo químico de la Gobernación de Cundinamarca, se clasificaron no sólo sustancias líquidas y sólidas, sino también procesos de análisis que utilizan gases comprimidos.
9. Integración de seguridad y salud en el trabajo con el equipo de gestión ambiental. Plan de emergencia y contingencia ambiental.
10. La implementación de una herramienta en línea para la gestión documental ha facilitado el proceso de auditoría y la organización de la documentación relacionada con el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).
11. Capacitación a 60 Brigadistas en el curso de primer respondiente en salud mental a través de la secretaría Distrital de Salud.
12. Implementación del programa de prevención de caídas.
13. Implementación y actualización del programa de Inspecciones.
14. Construcción y desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica cardiovascular, psicosocial y visual, permitiendo identificar tanto a los funcionarios sintomáticos como asintomáticos, así como de llevar a cabo un seguimiento adecuado de sus condiciones de salud.
15. Seguimiento y acompañamiento al 100% de los teletrabajadores, mediante inspecciones de puesto de trabajo (IPT) en sus hogares, abordando desde los SVE biomecánico y psicosocial con enfoque de prevención.
16. Se llevaron a cabo mesas técnicas con todas las secretarías para identificar la exposición y los niveles de riesgo de acuerdo a las actividades propias de cada una. Esta información se utilizó como insumo para reclasificar los nuevos centros de trabajo ante la ARL positiva, pasando de 11 a 15 centros de trabajo.
17. Seguimiento epidemiológico a los contratistas con inclusión a los PVE y envío de las recomendaciones médicas correspondientes, según patologías no laborales encontradas.
18. Se llevaron a cabo tamizajes cardiovasculares con el objetivo de hacer seguimiento, acompañamiento y detección temprana de los factores de riesgo cardiovascular. Esto permitió que el sistema de vigilancia epidemiológica cardiovascular, pasara de ser un sistema reactivo

a ser un sistema preventivo, clasificando de acuerdo a la escala del test de Framingham el riesgo cardiovascular.

19. Se identificaron los factores de riesgo de los perfiles de cargo y se realizó una actualización detallada por cada secretaría y cargo del profesiograma, señalando los factores de riesgo a los que están expuestos los funcionarios y los exámenes médicos ocupacionales correspondientes que deben realizarse.
20. Actualización de los planes de emergencia de las sedes externas.
21. Activación del comité de ayuda mutua de sedes externas américas.
22. Informe de Inspecciones de Teletrabajadores, con el siguiente resultado:

CEDULA	NOMBRE	SECRETARIA	FECHA VISITA ARL
32724040	ADALGIZA ALVAREZ YEPES	SECRETARÍA DE SALUD	2/06/2023 14/11/2023
3005524	ALIRIO MORENO VARGAS	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	19/05/2023
1070007253	ANDREA DEL PILAR NAVARRETE VILLARRAGA	SECRETARÍA DE SALUD	24/03/2023
51717266	ANGELA MARGARITA MORALES DIAZ	SECRETARÍA DE SALUD	17/03/2023 27/10/2023

35522652	ANGELA MARIA ROJAS	SECRETARÍA DE SALUD	2/06/2023
52196201	ANGELA MARIA TORRES SUAREZ	SECRETARÍA DE HACIENDA	21/04/2023
80003586	ARMANDO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	3/03/2023 27/10/2023
52660992	BLANCA LUZ RODRIGUEZ GOMEZ	SECRETARÍA DE SALUD	30/06/2023 17/10/2023
51903942	BLANCA STELLA PARDO GAMBOA	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	17/03/2023 03/11/2023
21021072	CARLINA ELIZABETH RODRIGUEZ SANTOS	SECRETARÍA DE AMBIENTE	17/03/2023 22/11/2023
20526147	CECILIA ORDOÑEZ SAAVEDRA	SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL	2/06/2023 7/11/2023
20428931	CELMIRA RODRIGUEZ GONGORA	SECRETARÍA GENERAL	31/03/2023 15/11/2023

35.519.788	CLAUDIA LUCIA BERNAL SÁNCHEZ	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	21/04/2023
51713262	CLAUDIA PAULINA AREVALO LARA	SECRETARÍA DE SALUD	31/03/2023
76331763	DERIAN JESUS DORADO DAZA	SECRETARÍA DE SALUD	24/03/2023 15/11/2023
1030554042	DIANA ESPERANZA RODRIGUEZ DIAZ	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	31/03/2023 16/11/2023 No favorable
51906898	FLOR MIREYA GÓMEZ BOLAÑOS	SECRETARÍA DE HACIENDA	14/04/2023 8/11/2023
52096686	GLORIA DEL PILAR LEÓN	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	14/04/2023
19392291	HERNANDO OROZCO ORTIZ	AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DE CUNDINAMARCA	14/04/2023
51798564	HILDA LILIANA PARRA BUSTOS	SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA	28/04/2023

20686219	INES SAGRARIO CASTAÑEDA ALARCON	SECRETARÍA DE HACIENDA	10/03/2023 16/11/2023
7222108	IVAN ALBERTO PUERTO GARZON	SECRETARÍA DE SALUD	28/04/2023
1014242722	JEIMY LIZETH DIAZ CARO	SECRETARÍA DE HACIENDA	28/04/2023
79891028	JOHN FREY GUTIERREZ	SECRETARÍA DE LAS TECNOLOGIAS Y LAS COMUNICACIONES	5/05/2023
11435502	JOSE RICARDO HERRERA GÓMEZ	SECRETARÍA DE LAS TECNOLOGIAS Y LAS COMUNICACIONES	2/06/2023
52693549	JUDITH PAOLA GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	5/05/2023 15/11/2023 No favorable
11431226	JULIAN ALBERTO MURCIA CIFUENTES.	SECRETARÍA DE SALUD	12/05/2023 3/11/2023 No favorable

1030576342	JULIETH ALEXANDRA MARTINEZ GOMEZ	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	12/05/2023
20398258	LINA ROCIO VERA SANCHEZ	SECRETARÍA DE SALUD	12/05/2023
39782348	LUZ ANGELA SALAMANCA PÁRRAGA	SECRETARÍA GENERAL	26/05/2023 15/11/2023 Vacaciones
39568032	LUZ MARIBEL CASTAÑEDA	SECRETARÍA DE SALUD	26/05/2023
40422639	MAGDA KARINA GUTIÉRREZ NAVARRETE	SECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	24/03/2023
35529906	MARCELA DEL ROCIO CAMACHO VIDAL	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	2/06/2023
1048846368	MARIA ISABEL BUITRAGO DUEÑAS	SECRETARÍA DE HACIENDA	26/05/2023 16/11/2023 No contesta



20754438	MARÍA HELENA CRUZ PUERTA	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	5/04/2023
51942119	MARIBEL ANDRADE PARRA	SECRETARÍA DE SALUD	9/06/2023
39628994	MARISOL GARCIA GARCIA	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	16/06/2023
35491848	MARTHA BENAVIDES LÓPEZ	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	9/06/2023 27/10/2023
20705773	MIREYA GALEON MOYANO	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	9/06/2023 30/10/2023
51741103	MYRIAM ROCÍO MENJURA RODRÍGUEZ	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	23/06/2023
79503747	RAFAEL ARBELAEZ	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	23/06/2023
35394388	ZULY YURANI SILVA RODRIGUEZ	SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	30/06/2023

79182298	ABEL ENRIQUE ZAMBRANO SANCHEZ	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	29/09/2023
1075652080	DIANA CAROLINA ARIAS CABRERA	SECRETARÍA DE HACIENDA	8/09/2023
1077032383	DIANA CAROLINA HERNANDEZ ROMERO	SECRETARÍA DE HACIENDA	18/08/2023
20795263	ELSA EULALIA GOMEZ LUQUE	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	22/09/2023
53124902	ERIKA NATALIA JARAMILLO	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	18/08/2023
3183870	FERNANDO ALONSO LAVERDE GONZALEZ	SECRETARÍA JURÍDICA	15/09/2023
39770161	HADAIDI CUCAITA GOMEZ	SECRETARÍA DE HACIENDA	18/08/2023

80428701	JAVIER ALONSO MORALES SIERRA	SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA	1/09/2023
35428617	JOHANA ALEJANDRA RIVERA GOMEZ	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	13/10/2023
35422593	LADY LAURA ZAPATA CRUZ	SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	13/10/2023
35252287	LADY MILENA GARCIA QUEVEDO	SECRETARÍA DE SALUD	6/10/2023
37921962	LUDYS BARRAGAN	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	13/10/2023
20576559	MARIA ANYUL FONSECA NIETO	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	7/07/2023
35418852	MARIA DEL PILAR GONZALEZ TRIANA	SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO	20/10/2023

51634685	MARIA ELSY SANDOVAL FORERO	SECRETARÍA DE HACIENDA	11/08/2023
11438245	MARIO DANIEL BARBOSA RODRIGUEZ	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1/09/2023
39748520	MARTHA ESPERANZA ROJAS POSADA	SECRETARÍA DE SALUD	1/09/2023
1013608000	NATALIA PAOLA HERRERA AVENDAÑO	SECRETARÍA DE HACIENDA	25/08/2023
63489947	SANDRA BEATRIZ JEREZ PINEDA	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	14/07/2023
52243551	SANDRA MILENA ACEVEDO RIVERA	SECRETARÍA DE HACIENDA	14/07/2023

52383660	SANDRA PATRICIA PACHECO PARRA	SECRETARÍA DE SALUD	14/07/2023
1014190786	STEFANNIE GAITAN VANEGAS	SECRETARÍA DE SALUD	1/09/2023
1031155452	SULEY ALEXANDRA MALDONADO RAMIREZ	SECRETARÍA DE SALUD	25/08/2023
3065155	TITO JERÓNIMO JEMINEZ JIMENEZ	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	21/07/2023
35407640	VILMA EDITH MORENO ACOSTA	SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	20/10/2023
39566538	YAMILE FARAH MANZANERA	SECRETARÍA DE HACIENDA	28/07/2023
35421065	YANETH ARIAS DONCEL	SECRETARÍA DE SALUD	20/10/2023

1030544816	YESICA LORENA PEÑA BARACALDO	SECRETARÍA DE HACIENDA	28/07/2023
1070730239	YINETH CAROLINA VELÁSQUEZ NARANJO	SECRETARÍA DE HACIENDA	28/07/2023
51565499	ADRIANA FRANCO ESCOBAR	SECRETARIA DE CONTROL INTERNO	11/9/2023
52853199	LUZ ADRIANA RODRIGUEZ	SECRETARIA DE EDUCACION	11/9/2023
52114785	MARIA ESPERANZA CASTRO	SECRETARIA DE EDUCACION	11/09/2023 21/11/2023
20851376	RUBI NELCY ROMERO	SECRETARIA DE CONTROL INTERNO	13/09/2023 21/11/2023
52207159	ANYELA MARIA ORTIZ	SECRETARIA DE HACIENDA	13/9/2023

20427512	MARTHA MAHECHA PLAZAS	SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	13/09/2023 21/11/2023
53096797	DIANA CASTELBLANCO PEÑA	SECRETARIA DE SALUD	18/9/2023
35523169	MARLEN ONTIBON ROMERO	SECRETARIA DE LAS TICS	18/9/2023
1013665835	KAREN LIZETTE VASQUEZ	SECRETARIA DE SALUD	18/9/2023
18966251	FRANKLIN CARCAMO NUÑEZ	SECRETARIA DE AMBIENTE	19/9/2023
19190512	JAIME RAUL TABORDA MEJIA	SECRETARIA DE SALUD	19/09/2023 21/11/2023
52316217	CLARA NOVOA SANDOVAL	SECRETARIA DE MINAS	22/9/2023
51741546	ILSE LILIANA ARAQUE	DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	22/09/2023 21/11/2023

21015793	LILIANA OROZCO ROJAS	DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	22/9/2023
35410206	SONIA GONZALEZ GARNICA	TRANSPORTE Y MOBILIDAD	22/9/2023
11435302	OSCAR EDUARDO FORERO CASTRO	SECRETARIA DE LAS TICS	25/09/2023 21/11/2023 No contesta
21094520	BELKY CECILIA CIFUENTES MENDEZ	SECRETARA JURIDICA	26/09/2023
412455	RAFAEL EBERTO RIVAS CASTAÑEDA	SECRETARIA DE HACIENDA	27/09/2023
39571509	LINA MALELY GOMEZ JIMENEZ	SECRETARIA DE SALUD	28/09/2023
1072494319	BECKY TAININA MARTINEZ ORTIZ	SECRETARIA DE AMBIENTE	28/09/2023 21/11/2023



35518745	ANGELA MARÍA PEÑA HERNÁNDEZ	SECRETARIA DE LAS TICS	29/09/2023
20526659	MARIA NIEVES GUERRERO	SECRETARIA DE EDUCACION	29/09/2023
1073150951	DEIMY CATALINA CÁRDENAS TORRES	SECRETARIA DE SALUD	30/09/2023
193341	PABLO ENRIQUE PATARROYO	SECRETARIA DE SALUD	20/10/2023 21/11/2023
51763822	MARIA CRISTINA GARCIA VERGARA	SECRETARIA DE SALUD	10/11/2023

23. Se realizó acompañamiento de las sedes externas de Alta consejería para la felicidad y el 123, logrando de esta manera hacer partícipes a dichas sedes en temas de seguridad y salud en el trabajo, pausas activas, divulgación de información, inspecciones, realizando simulacros de día y por primera vez se realizó el de la noche, llevando las actividades de la semana de la salud, se identificaron condiciones inseguras en el lugar de trabajo, se realizó seguimiento de los actos y condiciones inseguras, minimizando así la probabilidad de que se materialicen accidentes laborales.
24. Se realizó la primera charla con el GAULA Militar de Cundinamarca, Patrulla purpura, masivo capital con su actividad en Seguridad vial, por las Secretarías de la Gobernación de Cundinamarca para dar a conocer a los servidores públicos de las diferentes líneas telefónicas y que hacer en caso de ser víctimas de acoso o violencia basada en genero de extorsión y secuestro. La participación de las Secretarías fue del 90 % ya que el recorrido fue piso a piso

- y el personal presta atención en totalidad porque la actividad fue bastante impactante y llamativa. En estas actividades se contó con la participación de 1000 servidores públicos.
25. Se pusieron en marcha diversos programas de actividad física orientados a los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Cundinamarca, por medio de los cuales se brindaron excelentes posibilidades de movimiento y se incentivó en los funcionarios y contratistas hábitos y estilos de vida saludables, logrando una mejora del clima laboral, integración lúdica entre los funcionarios y contratistas, erradicación de conductas de sedentarismo y en general el ideal de generar espacios de bienestar integral entre unos y otros, aportando a la cultura del movimiento, como Organización saludable.
  26. Se identificaron los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los trabajadores de la Gobernación de Cundinamarca, proporcionando estrategias de intervención que permitieron trabajar sobre aquellos factores de riesgo psicosocial que se encuentren en **Niveles Muy altos, Altos y Medios, se contó con una población de 1419** los cuales eran funcionarios y contratistas de la entidad, donde se demostró un compromiso significativo con la evaluación de factores que afectan la salud mental en el ámbito laboral. Con este análisis detallado y las intervenciones personalizadas se abordaron de manera específica los desafíos identificados, promoviendo la salud mental de los empleados determinado que la comunicación transparente y el apoyo gerencial cultivan un ambiente de confianza, mientras que la formación fortalece las habilidades de afrontamiento. La evaluación periódica y la mejora continua aseguran una gestión proactiva de riesgos psicosociales, contribuyendo a la productividad, retención de talento y bienestar general en la organización.
  27. Se fortaleció la cultura de seguridad a través de la participación activa en simulacros y actividades de prevención; se presentó actualización continua de planes de emergencia y el desarrollo de guiones para las emergencias como el de riesgo público que demostraron un enfoque proactivo hacia la mejora continua; la evaluación constante de capacitaciones permitió ajustes precisos, asegurando la eficacia de los programas formativos; la capacidad de respuesta a incidentes se mejoró mediante investigaciones detalladas y la aplicación de medidas correctivas.
  28. En lo relacionado con el Plan Estratégico De Seguridad Vial se aplicaron dos encuestas específicas 665 funcionarios para evaluar y comprender los riesgos a los que se exponen los conductores que prestan servicios para la sede central de la Gobernación de Cundinamarca.
  29. Se actualizó en la herramienta Isolución el documento A-SST-GUI-006: manual de Roles, Responsabilidades y Autoridad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrando los roles y las responsabilidades establecidas en el plan estratégico de seguridad vial.
  30. Con el propósito de abordar áreas específicas de riesgo y mejorar las prácticas viales, contribuyendo así a la prevención de accidentes y la promoción de una cultura de seguridad

vial sólida y efectiva, se llevó a cabo un proceso de elaboración, planificación y seguimiento de cinco programas fundamentales destinados a gestionar riesgos críticos y factores determinantes del desempeño en el entorno vial así:

- Programa de Gestión de la Velocidad Segura.
- Programa de Prevención de la Fatiga.
- Programa de Prevención de la Distracción.
- Programa de Cero Tolerancia a la Conducción Bajo los Efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas.
- Programa para la Protección de Actores Viales Vulnerables

La elaboración de estos programas se fundamentó en un proceso de investigación, consulta con expertos en seguridad vial, análisis de datos y desarrollo de estrategias específicas. Se realizaron estrategias con el fin de monitorear su implementación y efectividad, así como para realizar ajustes según las necesidades identificadas durante su ejecución.

31. Con el propósito de identificar y tratar las causas fundamentales detrás de cada incidente, proponiendo tanto medidas correctivas como preventivas, se llevó a cabo investigación y acompañamiento en siniestros viales.
32. Con el fin de evaluar la idoneidad y eficiencia de la señalización vial, tanto vertical como horizontal, presente en áreas como parqueadero exterior, bici parqueaderos, zona de carga y descarga y parqueadero interno se llevó a cabo un proceso de inspección de las vías seguras administradas por la Gobernación de Cundinamarca.
33. Buscando realizar un control exhaustivo para detectar posibles fallas o faltantes en cada uno de los vehículos se inspeccionaron 90 vehículos que forman parte del parque automotor perteneciente a la Gobernación de Cundinamarca en su sede central, garantizando así su correcto funcionamiento y seguridad, inspeccionando minuciosamente el estado de los kits de carreteras y botiquines, verificando la integridad y existencia de los elementos requeridos para situaciones de emergencia.
34. Se llevó a cabo la inspección documental de 90 vehículos como parte fundamental del proceso de control y seguimiento que incluyó revisión de los registros de mantenimiento de cada vehículo, asegurando que se cumplieran estrictamente los tiempos programados para cada tipo de mantenimiento, revisiones periódicas, cambios de aceite, líquidos de frenos, refrigerantes y otros aspectos fundamentales para garantizar el óptimo rendimiento y funcionamiento de los vehículos, siguiendo fielmente la ruta de mantenimiento establecida.
35. Se elaboraron bases de datos para la seguridad vehicular y cumplimiento normativo, la primera detalla 17 elementos físicos de seguridad pasiva presentes en los de los 149 vehículos a disposición de la Gobernación de Cundinamarca sede central, recopila información sobre la existencia y estado actual de elementos vitales como airbags, cinturones

- de seguridad, reposacabezas, parabrisas y vidrios. La segunda base recopila datos específicos relacionados con el estado de antecedentes, licencias de tránsito y comparendos de los 72 funcionarios que cuentan con el cargo de conductores de la Gobernación de Cundinamarca sede central.
36. Con el objetivo de difundir y dar a conocer la implementación efectiva del plan estratégico de seguridad vial en la Gobernación de Cundinamarca sede central, se desarrollaron diferentes actividades en un proceso integral de acompañamiento, formación, socialización, divulgación y promoción del mismo que incluyó cinco campañas de divulgación a nivel interno, seis sesiones de capacitación e implementación de un medio de comunicación centralizado a través del correo electrónico [seguridadvial@cundinamarca.gov.co](mailto:seguridadvial@cundinamarca.gov.co)
  37. La ejecución del Plan Estratégico de Seguridad Vial ha generado logros significativos en la promoción de una cultura de seguridad, la reducción de incidentes y la integración de medidas preventivas.
  38. En lo relacionado con los exámenes medidos ocupacionales en la vigencia 2023 se alcanzó un cumplimiento promedio del 78%.
  39. Como resultado del proceso de reclasificación de riesgos, se crean 3 nuevos centros de trabajo quedando la Gobernación de Cundinamarca con 15 centros de trabajo; dando así cobertura a todos los peligros y riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios y contratistas.
  40. En lo relacionado con Organización saludable diciembre de 2022, la Gobernación de Cundinamarca recibió el certificado como organización saludable por parte de la Fundación Colombiana del Corazón, convirtiéndose así en la primera entidad pública del país en obtener esta certificación. La estrategia para la apropiación del cuidado de la salud como estilo de vida, se soporta en la apropiación de las siguientes 10 culturas.



Se determinó que el Programa de Gestión de Riesgo de Enfermedades Cardiovasculares y Otras Enfermedades No transmisibles (PGR-ECV-ENT), correspondiente a las estrategias de organización saludable, queda inserto dentro del SVE cardiovascular. Cabe resaltar que, el (PGR-ECV-ENT), pasa de ser un sistema reactivo a un sistema preventivo. Por lo tanto, es necesario tener un diagnóstico de la salud cardiovascular de los funcionarios; siendo esta, la línea base sobre la cual se desarrollan las intervenciones de apropiación de las 10 culturas.

946 funcionarios presentan riesgo cardiovascular bajo, lo que corresponde al 94% de la población tamizada. A su vez encontramos 42 funcionarios en riesgo moderado, 14 funcionarios en riesgo moderado alto, siendo el 4% y 2% de la población respectivamente.

41. Como estrategia para la apropiación de las culturas de organización saludable, en específico la cultura de los números del corazón; se realizaron a cada puesto de trabajo, 499 tamizajes cardiovasculares, consistentes en toma de peso, talla, IMC, ICC, tensión arterial y frecuencia cardiaca. Resultado de ello se identificó que el 64% de la población tamizada presenta sobrepeso u obesidad, siendo esta una cifra alta, la cual da alarma para el aumento de actividades preventivas, para así mantener o reducir la tendencia. Con este insumo se realizó realizar una segunda fase, donde se priorizan 82 funcionarios con la realización de tamizajes personalizados, acompañados de orientación de como adoptar el modelo de un día saludable. Los funcionarios quienes presentan sobrepeso o esta con un IMC normal, se impartieron talleres presenciales, cuyo objetivo es brindarles herramientas comportamentales que les ayudan en el proceso de adopción de hábitos mediante el modelo de un día saludable. En esta segunda fase el 45% de los funcionarios tamizados en la segunda fase bajaron de peso, lo anterior muestra el efecto positivo del acompañamiento personalizado, junto con las recomendaciones dadas durante la primera fase de tamizaje. A su vez, el 43% mantuvo su peso estable y solo el 12% subió de peso.
42. Se realizaron exámenes médicos ocupacionales: actualización de los exámenes médicos ocupacionales requeridos de acuerdo al perfil del cargo e inclusión de las pruebas de laboratorio y optometría en los EMO de ingreso, permitiendo la identificación de factores de riesgos cardiovascular y visual junto con el inicio de la vigilancia epidemiológica en cada SVE.
43. ARL: se realizó la reclasificación de los centros de trabajo, lo que permite realizar la afiliación a riesgos laborales de los funcionarios y contratistas de acuerdo al riesgo identificado en las actividades que desarrollan. Dando así cobertura total.
44. Actividades medicina preventiva: certificación de la Gobernación de Cundinamarca como una Organización Saludable, permitiendo la identificación del riesgo cardiovascular de los funcionarios, dando línea de acción a las actividades de prevención y promoción.
45. Mediciones higiénicas: por primera vez se identifica y se mide la exposición a radiaciones ionizantes, permitiendo la toma de decisiones sobre criterios técnicos sólidos para la valoración real de los riesgos y la correspondiente implementación de controles.
46. Se determinó que el Programa de Gestión de Riesgo de Enfermedades Cardiovasculares y Otras Enfermedades No transmisibles (PGR-ECV-ENT), correspondiente a las estrategias de organización saludable, queda inserto dentro del SVE cardiovascular. Cabe resaltar que, el (PGR-ECV-ENT), pasa de ser un sistema reactivo a un sistema preventivo. Por lo tanto, es

necesario tener un diagnóstico de la salud cardiovascular de los funcionarios; siendo esta, la línea base sobre la cual se desarrollan las intervenciones de apropiación de las 10 culturas.

### **ALIANZAS Y/O CONVENIOS**

1. Alianzas con entidades Promotoras de salud para la ejecución de actividades de promoción y prevención en semanas de la salud y en el seguimiento de los sistemas de vigilancia epidemiológico.
2. Alianza con Bodytech para el seguimiento de funcionarios con riesgo cardiovascular
3. Comité de ayuda mutua interno con las entidades descentralizadas
4. Alianza con corredor de seguros para revisión de actividades como la actualización de la Matriz legal y apoyo en actividades programadas en cronograma de trabajo anual
5. Alianza con la Secretaría Distrital de salud para el desarrollo de las competencias en atención de primeros auxilios físicos y psicológicos.
6. Desde la Secretaria de la Función Pública y con articulación de la Alcaldía de Teusaquillo se realizaron diferentes actividades, para sensibilizar a los Servidores públicos de los riesgos públicos dentro y fuera de las instalaciones de la Gobernación de Cundinamarca, con especial énfasis en la prevención del acoso a la mujer.

### **SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES**

1. Socialización de lecciones aprendidas de cada uno de los accidentes laborales presentados.
2. Continuar con la ejecución de los sistemas de vigilancia epidemiológicos y el cronograma de actividades.
3. Compromiso de la alta dirección con el sistema.
4. Revisión de listado de trabajadores expuestos a Alto Riesgo, con base en el Decreto 2090 de 2003 de acuerdo con la identificación de peligros.
5. Revisar el listado de contratistas que se encuentran expuestos a actividades de alto riesgo y que pone en peligro la vida de los trabajadores, de acuerdo con el Decreto 2090 de 2003 y las obligaciones del empleador.
6. Continuar con la medición de indicadores mensual para la toma oportuna de decisiones.
7. Realizar actividades de apropiación en conjunto para el logro de objetivos definidos desde SST y Gestión Ambiental.
8. El Stock de Elementos de Protección Personal (EPP) debe estar en el almacén de la Secretaría General del Departamento para que sea este el responsable de la entrega de los mismos a través de una remisión que haga el área de SST, de la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de la Función Pública.
9. Se recomienda contar con un mecanismo de registro de visitantes en donde al ingresar a las Instalaciones de la Entidad conozcan los riesgos a los que están expuestos.

10. El alcance del sistema de seguridad y salud en el trabajo, debe incluir a la Secretaria de Educación, así como los proyectos misionales que se realizan en el departamento a través de funcionarios, contratistas y sub contratistas, garantizando que se aplica la normatividad vigente y los requisitos para prevenir accidentes que puedan afectar al representante legal de la Gobernación como líder responsable del sistema. Se debe tener en cuenta que de conformidad con la auditoria externa hay un hallazgo del alcance del sistema a los proyectos que se realizan en toda la entidad para que desde el SST se pueda realizar el seguimiento de los mismos conforme al manual de contratistas y matriz de riesgos.
11. Revisar, analizar y mejorar el Programa de Riesgo Publico teniendo en cuenta las actividades que realizan los servidores fuera de las instalaciones de la Gobernación (ejemplo: Agentes de tránsito)
12. Identificar en el Plan de trabajo anual que se firma por parte del Gobernador, los procesos que definen como metas el desarrollo de proyectos de infraestructura en el nivel central de la administración Departamental – actividad continua y la desarrollan los dinamizadores de procesos. Lo anterior incluye proyectos en cualquier modalidad de contratación, para realizar el seguimiento mensual y periódico con los dinamizadores y equipo de SST.
13. Revisión de las condiciones locativas pendientes de atender por parte del Laboratorio de salud pública de la Secretaría de Salud, quienes tienen un alto riesgo químico y deben dar cumplimiento a la normatividad de distrito, adicionalmente, tener en cuenta las mediciones de sustancias que se han realizado desde el SST que no contemplaron el 100% de las mismas, se sugiere dar continuidad y cobertura en su totalidad.
14. Revisar el plan de trabajo y alcance del Sistema de Vigilancia Epidemiologica químico, teniendo en cuenta TODAS las áreas que tienen es nivel de riesgo: como son: LABORATORIOS, ALMACEN DE SALUD, ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS QUIMICOS DE ASEO (Sede central y externas).
15. Se realizó estudio técnico en Sede Central (etapa 1) sobre las rutas de evacuación y puntos de encuentro determinando la necesidad de ampliación de puntos de encuentro para alivianar las rutas de evacuación y la densidad de población en los puntos. Anexo informe técnico que es el sustento para la implementación de recursos de señalización y plan de apropiación.
16. Realizar seguimiento al estado físico y psicológico de los brigadistas ya que puede presentar algún tipo de alteración física o emocional que les impida poder realizar esta labor
17. Regular la venta de cigarrillos en las tiendas ubicadas dentro de la Gobernación de Cundinamarca, ya que los servidores públicos refieren que no se deben expender, para así mismo evitar el consumo de acuerdo con la política de consumo de alcohol y otras sustancias.
18. Crear de programas de salud mental para los funcionarios, donde haya grupos focalizados como autoesquemas, ambiente laboral, adicciones, comunicación y liderazgo, y que estos se realicen mes a mes por medio de talleres, capacitaciones etc.
19. Ubicar un punto de atención de Tu Llave (transmilenio) dentro de la Gobernación de Cundinamarca, para la realización de los tramites como: personalización de la tarjeta, recargas y compra de tarjeta y poder adquirir los beneficios del transporte masivo; ya que a

diario los Servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca hacemos uso de este transporte.

20. Articular aún más la verificación a los trabajos de alturas entre las secretarías que desarrollan esta actividad y el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Cundinamarca.
21. Implementar intervenciones adaptadas a las necesidades identificadas en cada área de riesgo, considerando las diferencias en los distintos grupos de trabajo y así tener una comunicación transparente.
22. Ofrecer formación y capacitación en habilidades de afrontamiento, gestión del estrés y promoción de la salud mental y así generar empoderamiento en los trabajadores.
23. Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales para mantener un enfoque proactivo en la gestión de la salud mental en el trabajo.
24. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
25. Se ha avanzado en la construcción de protocolo de acoso sexual para atender presuntas quejas sobre la materia. Es importante resaltar que debe revisarse lo correspondiente para que se adopte y se lidere desde el área competente.

## **GESTIONES QUE SE HAN REALIZADO PARA EL DESARROLLO DE LOS TEMAS ESTRATEGICOS**

1. Desarrollo e implementación de programa de riesgo publico así como la ejecución de simulacros
2. Conformación del grupo de Agentes de SST para la actualización de matrices de peligros y de elementos de protección personal.
3. Implementación y puesta en marcha de los programas de actividad física: Biciusuario pedaleando por el progreso, Defensa personal, jueves fit, yoga gober y escalador del mes.
4. Fortalecimiento en competencias del equipo de Atención y preparación de emergencias, realizando simulacros y pistas de entrenamiento.
5. Seguimiento e implementación de actividades de promoción y prevención de enfermedades laborales para el cumplimiento de la meta de incidencia y prevalencia.
6. Implementación del Sistema Estratégico de Seguridad vial para el cumplimiento de la normatividad vigente.
7. Implementación del cuidado de la salud como Estilo de vida para el mantenimiento de la Gobernación como una Organización Saludable.
8. Incremento de la asignación de recursos destinada a fortalecer la vigilancia del estado de salud de los funcionarios que ingresan a la Gobernación de Cundinamarca; mediante pruebas diagnósticas, como glucemia, perfil lipídico y optometría. Estas pruebas permiten la



identificación temprana y la canalización hacia los sistemas de vigilancia epidemiológica correspondientes.

9. Resultados del proceso de medición del riesgo psicosocial:

<b>CONDICIÓN INTRALABORAL</b>	<b>Forma A</b>	<b>Forma B</b>
Características del liderazgo	28,0	24,1
Relaciones sociales en el trabajo	24,0	26,4
Retroalimentación del desempeño	33,1	32,5
Relación con los colaboradores (subordinados)	12,5	-
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	<b>23,8</b>	<b>26,4</b>
Claridad del rol	24,2	23,1
Capacitación	22,7	24,8
Participación y manejo del cambio	33,1	37,1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16,4	31,4
Control y autonomía sobre el trabajo	32,7	36,3
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	<b>25,5</b>	<b>29,8</b>
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27,1	27,4
Demandas emocionales	20,8	26,5
Demandas cuantitativas	36,3	34,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,7	33,3
Exigencias de responsabilidad del cargo	37,7	-
Demandas de carga mental	69,0	65,3
Consistencia del rol	24,8	-
Demandas de la jornada de trabajo	25,9	26,8
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	<b>33,1</b>	<b>33,1</b>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10,6	12,4
Reconocimiento y compensación	16,9	22,5
<b>RECOMPENSAS</b>	<b>14,1</b>	<b>18,4</b>
<b>INTRALABORAL</b>	<b>27,3</b>	<b>28,9</b>

<b>CONDICIÓN EXTRALABORAL</b>	<b>Jefe, profesionales y técnicos</b>	<b>Operativo</b>
Tiempo fuera del trabajo	27,3	25,9
Relaciones familiares	7,4	8,4
Comunicación y relaciones interpersonales	12,4	14,6
Situación económica del grupo familiar	26,0	33,0
Características de la vivienda y de su entorno	15,4	18,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	21,0	23,8
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	40,2	46,2
<b>Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral</b>	<b>20,5</b>	<b>23,2</b>

<b>CONDICIÓN ESTRÉS</b>	<b>Jefe, profesionales y técnicos</b>	<b>Operativo</b>
<b>Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés</b>	<b>16,4</b>	<b>18,1</b>

#### ASUNTOS PENDIENTES POR RESOLVER LOS 100 PRIMEROS DIAS

1. Autoevaluación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Reporte ante el ministerio de trabajo la autoevaluación del SG-SST
3. Reporte ante la ARL, de la autoevaluación del SG-SST
4. Realizar plan de trabajo con la ARL
5. Realizar plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo firmado por el Gobernador.
6. Publicar el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo firmado por el Gobernador.
7. Definir los roles y responsabilidades de asesores asignados mediante el plan de trabajo concertado con la ARL
8. Realizar contratación de proceso para la Prestación de servicios para la práctica de exámenes ocupacionales a servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, realización de actividades de medicina preventiva y del trabajo, en el marco del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
9. Reporte de accidentes e incidentes
10. Investigación de accidentes e incidentes.
11. Garantizar el sistema de comunicación para emergencias donde estén conectadas la sede principal y sedes externas en la toma de decisiones en atención al plan de emergencias y desastres.

12. Compra de insumos de Botiquines y elementos de emergencias.

## **ACTIVIDADES PENDIENTES POR RESOLVER NO INMEDIATA PERO NECESARIAS DEL TEMA ESTRATÉGICO**

1. Generar puestos de trabajo adecuados en ergonomía y con las condiciones técnicas requeridas, teniendo en cuenta el número de funcionarios y contratistas.
2. Revisar el estado de salud de los funcionarios y contratistas que participe en las actividades deportivas para que desde el inicio del año puedan tener entrenamiento deportivo.
3. En el laboratorio de Salud pública, continuar con la identificación de peligros, caracterización, inventario, medición y capacitación, establecer controles en la fuente, en el medio de transmisión y receptor y destinar los recursos necesarios para actualizar el programa de riesgo químico frente a los controles de gestión e ingeniería.
4. Con el fin de mantener el control y seguimiento del programa de riesgo químico en el laboratorio de salud pública, es importante continuar con el proceso de seguimiento, identificación y caracterización de acuerdo con el sistema globalmente armonizado y destinar los recursos necesarios para continuar realizando mediciones higiénicas en especial las 61 consideradas cancerígenas y mutagénicas.
5. Por la magnitud del ejercicio, es fundamental que todas las dependencias de la Gobernación de Cundinamarca participen activamente en los simulacros.
6. Programar como mínimo dos simulacros al año del programa de riesgo químico, teniendo en cuenta los riesgos establecidos en los planes de emergencia y contingencia ambiental.
7. Programar en el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) temáticas relacionadas con el manejo, tipos, mediciones y lecturas en manómetros.
8. Recursos para la adecuación del cuarto para el almacenamiento de gases por la no compatibilidad de los mismos: hidrógeno vs acetileno.
9. Con la implementación del sistema de gestión ambiental NTC-ISO 14001 de 2015, articular el plan de manejo de residuos peligrosos con el programa de riesgo químico.
10. Documentar todos los requisitos establecidos para el diagnóstico del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), garantizando que se cumplan todos los requisitos del paso 5 de la Resolución 40595 de 2022.
11. Documentar todos los requisitos establecidos para los 5 programas del PESV, como el Programa de Gestión de la Velocidad Segura. Esto asegurará el cumplimiento del paso 8 de la Resolución 40595 de 2022.
12. Para dar cumplimiento con el paso 10 de la Resolución 40595 de 2022 se deben documentar todos los requisitos establecidos para la competencia de todos los perfiles establecidos en la norma.
13. Asegurar que se registre la formación de todos los trabajadores, como se requiere en el paso 12 de la Resolución 40595 de 2022.
14. Implementar y evaluar las medidas de control derivadas de las investigaciones de accidentes viales, cumpliendo con el paso 13 de la Resolución 40595 de 2022.

15. Que las actividades del programa de prevención de caídas se vuelva cultura para todos los ocupantes de la Gobernación de Cundinamarca.
16. Fortalecer e incentivar a cada Brigadista para que se genere el sentido de pertenencia con la Entidad.
17. Realizar inducciones a los contratistas y resaltar las responsabilidades con las capacitaciones que son dirigidas a sus actividades correspondientes.
18. Fortalecer las evaluaciones de cada capacitación para tener el soporte de la evidencia, garantizando que la población en su totalidad o con un porcentaje mayor quede capacitada para dar cumplimiento con este indicador.
19. Incluir y diseñar un programa de formación específico para los supervisores del contrato sobre diversas temáticas de SST y sus responsabilidades.
20. Realizar las inspecciones de Elementos de Protección Personal (EPP) a los contratistas con el objetivo de dar cobertura a las diferentes partes interesadas del SGF-SST y generar las respectivas recomendaciones y seguimiento.
21. Validar la oportunidad de automatizar o implementar una APP para la realización y asignación de inspecciones a los diversos responsables.
22. Realizar inspecciones de verificación en campo sobre el cumplimiento del manual de contratistas en los diversos proyectos e incluir este alcance en la auditoria Interna.
23. Fortalecer el equipo que lidera el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) dado que cuentan con varias oportunidades de mejora derivadas de la auditoria.
24. Realizar seguimiento a las condiciones de salud de los servidores públicos del laboratorio de salud pública y laboratorio de alcoholes que están expuestos a riesgo químico.
25. Unificar criterios de los exámenes médicos ocupacionales a realizarse por parte de los contratistas, de acuerdo con su labor a desarrollar y los riesgos.
26. Asignar un espacio adecuado para la creación de un centro de escucha con el objetivo de brindar atención humana a los servidores públicos que presentan cambios de la esfera mental. Como una estrategia de prevención y control para reducir los riesgos psicosociales e implementación de estrategias de intervención para mejorar la salud mental de los funcionarios.
27. Implementar el teletrabajo en su modalidad autónoma.
28. Optimizar los criterios de selección de teletrabajadores acatando las recomendaciones médicas ocupacionales.
29. Habilitar consultorio para atención por psicología.
30. Implementar un software para el manejo de los sistemas de vigilancia epidemiológicos en el cual se evidencie la trazabilidad y seguimiento de todos los servidores públicos.
31. Contar con un stock de insumos de botiquines y señalización que se puedan llegar a requerir por vencimiento, por desgaste o uso.
32. Que todas las sedes externas cuenten con su kit de derrames.
33. Señalización de equipos de emergencia, tableros eléctricos, rutas de evacuación, salidas de emergencia, planos de evacuación, extintores
34. Socializar a los funcionarios el plan de emergencia y conformar el comité de ayuda mutua.
35. Programar reuniones de comité de ayuda mutua trimestralmente o cuando se requiera, con las partes interesadas.

36. Realizar mediciones de confort térmico y sonometría en las sedes externas de la Gobernación de Cundinamarca

## **FUNCIONES**

### **Función 4.**

Intervención de clima laboral durante el año 2023 de acuerdo con el proceso determinado en la circular 047 de 15 de mayo de 2023, así mismo reconocimiento a los mejores equipos de trabajo conforme lo estipulado en el decreto 392.

Realización de acta de inicio para el contrato REALIZAR LA VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL NIVEL CENTRAL SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES CON LOS FACTORES LABORALES, SU DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PLAN DE INTERVENCIÓN EN LA ENTIDAD, CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE GREAT PLACE TO WORK®.

### **Logros:**

1. Medición del clima organizacional del año 2020 y 2022.
2. Intervención del clima organizacional en las diferentes secretarías con oportunidades de mejora durante el año 2021 y 2023.
3. Mantenimiento del club de la felicidad y orientación de sus integrantes hacia el voluntariado y servicio al departamento.
4. Ganadores de la mejor entidad pública para trabajar según la ACRIP medida bajo estándares internacionales y los OCDS. 5. Realización de intervención de clima organizacional con equipo directivo a través de actividades experienciales

### **Retos:**

1. Certificar a la Gobernación de Cundinamarca como el mejor lugar para trabajar para obtener certificado de Great Place to Work
2. Mantener el club de la felicidad y ampliar el impacto de su voluntariado.
3. Continuar posicionados como la mejor entidad pública para trabajar

### **Función 6.**

Ejecución al 100% de las actividades del cronograma para el periodo en los Planes de Capacitación y Bienestar. Pendiente la culminación de lo programado.

#### **Logros:**

1. En la vigencia 2023 se apoyó con incentivos educativos por valor de \$450.000.000 el cual tuvo un incremento aproximado del 300 % del presupuesto con relación a la vigencia 2019 con un presupuesto de \$150.435.081
2. Desarrollo del plan institucional de capacitación con universidades certificadas en calidad y de alto reconocimiento.
3. Se logró un incremento en un 18% de la participación de los funcionarios de la entidad con una cobertura del 84,06 en el año 2022.
4. Cumplimiento presupuestal del 95 % del plan de capacitación y el 100 % en el plan de bienestar.
5. Accedieron a incentivos educativos durante el cuatrienio 228 funcionarios.
6. Certificación de la gobernación de Cundinamarca como la primera entidad pública en ser una organización saludable durante el año 2022.
7. Formación de liderazgo con la universidad externado de Colombia para el equipo directivo durante el año 2022.
8. Creación del día de venirse a la Gobernación en bici el primer jueves de cada mes. Posicionamiento de actividades saludables como "yoga gober", "jueves fit," a la Gober en bici."

#### **Retos:**

1. Continuar posicionando a la Entidad como la mejor en bienestar y cultura de la conciencia plena.
2. Realizar el mantenimiento del certificado como organización saludable.

### **Función**

1. Actualización y verificación del 100% de las funciones y riesgos para la creación de los centros de trabajo según la tabla de clasificación del nivel de riesgo y reporte ante la ARL.
2. Ejecución del 100% del plan de trabajo de SST conforme a la normatividad vigente mitigando los riesgos de gestión.

#### **Logros:**

1. Mantenimiento del certificado en ISO 45001 en los años 2020, 2021, 2022y 2023. Auditoria externa del año 2022 con cero no conformidades al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Aumento de 5 puntos % en el presupuesto de reinversión de la ARL para el mantenimiento de SST.
3. Certificarse como la primera entidad pública en ser una Organización Saludable.

**Retos:**

1. Mantenimiento de la certificación de ISO 45001.
2. Certificarse en plan estratégico de seguridad vial.
3. Realizar seguimiento epidemiológico a los contratistas de la gobernación.

**Función**

Ejecución de cada una de las actividades programadas para la intervención de clima organizacional y firma de acta de inicio con la firma Great Place to Work.

**Logros:**

1. Socialización de los resultados de clima, dependencia por dependencia a cada uno de los líderes.
2. Intervención con actividades innovadoras como enfoque en salud mental para el mejoramiento de clima.
3. Auge e implementación en atención psico social a los funcionarios, tamizajes puesto a puesto.
4. Posicionamiento de la semana de la salud con más de 3000 participantes durante la semana

**Retos:**

Apropiar a los líderes de cada proceso como responsables del clima de la entidad.

**COMITÉS**

**Instancias a las que pertenece o participa como asistente:**

- Secretaria técnica del comité de incentivos

Decreto 392 de 2020

Comité en donde se aprueban los incentivos académicos solicitados por los funcionarios

Periodicidad: Cuando se requiera

- Mesa de teletrabajo

Asistente como instancia técnica para lo correspondiente en aspectos de SST

Periodicidad: según citación

- Comité Operativo de emergencias (COE)

Secretaría técnica del comité

Reunión ordinaria dos veces al año y extraordinarias cuando se requiera por el servicio

- Comité de Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

Secretaría técnica del comité

Reunión ordinaria una vez cada trimestre y extraordinarias cuando se requiera por el servicio

## **TEMAS SOBRE LAS CUALES SE DEBE DAR PRIORIDAD A CORTO PLAZO DURANTE LOS 100 PRIMEROS DIAS**

### **INFORME DE EMPALME SUBCOMITÉ DE ASUNTOS INSTITUCIONALES**

#### **1. Temática: ORGANIZACIÓN SALUDABLE**

#### **2. Breve descripción**

Para la Gobernación de Cundinamarca es de gran impacto contar con un mecanismo que certifique que la Entidad se preocupa por la salud de sus funcionarios puesto que esto permite una mejora de la imagen corporativa mediante la proyección de una organización segura, saludable y responsable en la que pueden participar los propios trabajadores hasta llegar a convertirse en un referente en su sector y dentro de la sociedad. Es por eso que durante el año 2022, la Entidad a través de la Secretaría de la Función Pública diseñó el Programa de Gestión de Riesgo de Enfermedades Cardiovasculares y Otras Enfermedades No transmisibles (PGR-ECV-ENT) que brinda medios de prevención, vigilancia y seguimiento de la salud a través de estrategias, para la reducción de incidencia, de morbilidad y la mortalidad de estas enfermedades logrando certificarse como la primera entidad pública en ser una ORGANIZACIÓN SALUDABLE.

#### **3. Antecedentes**



El espacio laboral es un lugar con todo el potencial para aprender conductas y comportamientos para que el cuidado pueda convertirse en una prioridad para los trabajadores.

Un empleado invierte aproximadamente 10 horas diarias en promedio para laborar (8 horas de trabajo y 2 horas para transportarse), esto corresponde a un 40% de las 24 horas. Si duerme 8 horas esto corresponde al 33%, dejando a su familia y a asuntos personales una dedicación de 27% de su tiempo por día.

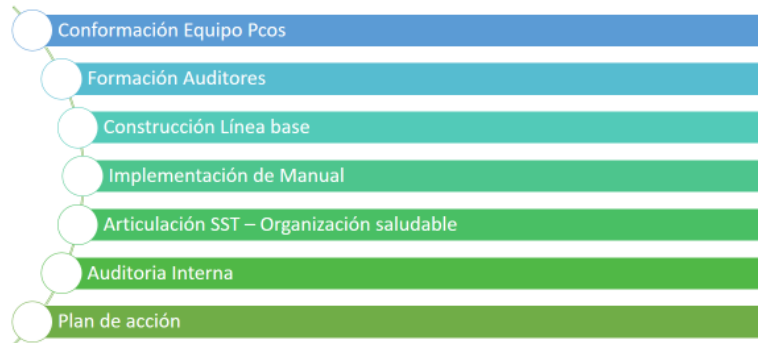
De los números anteriores, se deduce que el tiempo más significativo de tu vida lo pasas trabajando. Magnífico producir, pero en un entorno laboral que haga posible aprender comportamientos que preserven la salud y no conductas que impulsa su pérdida. ¿El trabajo te permite moverte? ¿Tienes tiempo para almorzar y tomar refrigerios? ¿Tus jefes son ejemplo con su estilo de vida? ¿En tu trabajo las relaciones son armoniosas y productivas? Preguntas simples, cuyas respuestas pueden abrir el camino para saber si tu entorno laboral contribuye a que aprendas a cuidarte o que vivas en modo descuidado.

Una empresa que genera un entorno saludable para sus empleados puede esperar que el clima laboral sea óptimo y que sus trabajadores se conecten con los objetivos de equipo orientados a mejorar la productividad. Adicionalmente, cada vez es más difícil separar los peligros entre el trabajo y la vida cotidiana. Es decir, una persona que no ha aprendido a cuidarse manifiesta ese comportamiento en su casa y en su familia, en el trabajo y en todas las circunstancias de su vida. Esta reflexión permite deducir que es necesario tener una visión más global del fenómeno: o sea que, para impactar en la preservación de la salud, las intervenciones deben ser más integrales e incluir diferentes ámbitos de los individuos como el trabajo, la familia y el medio ambiente.

Se trata de lograr mediante el impulso de las Organizaciones Saludables la creación de acciones sostenibles, encaminadas a definir los roles y responsabilidades de los diferentes actores: empleados y empleadores de empresas, entidades e instituciones, a la luz de una estrategia articulada con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las Empresas Promotoras de Salud (EPS), las Cajas de Compensación Familiar, los planes complementarios de las EPS, las empresas de medicina prepagada y las aseguradoras con sus pólizas de hospitalización y cirugía. El Programa de Organizaciones Saludables es una estrategia cuyo objeto primordial es la promoción del cuidado como estilo de vida, soportado en un modelo de gestión de la salud. (Fuente: Fundación Colombiana del Corazón).

## Resultados

## ¿CÓMO LO LOGRAMOS?

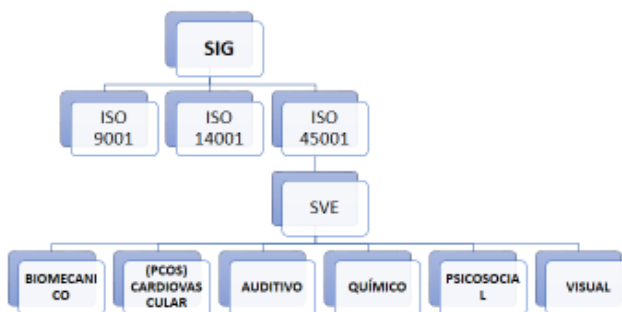


Para lograr la certificación como Organización Saludable, la Secretaría de la Función Pública a través de la Dirección de Desarrollo Humano y el Sistema de seguridad y salud en el trabajo implementó los siguientes aspectos:

1. Se conformó el equipo Pcos (Programa de Certificación de Organización saludable) integrado por: Comunicador, equipo médico, equipo de calidad y asesores
2. El anterior comité se certificó como auditor en Organización Saludable, con el propósito de establecer las líneas base y actuar como líderes de las culturas del cuidado como estilo de vida.
3. Se realizó la construcción de línea base: A través de los tamizajes de salud y exámenes médicos ocupacionales se determinó qué funcionarios tienen un riesgo cardiovascular y qué funcionarios se encuentran en buen estado de salud.
4. A través de la Fundación colombiana del corazón se obtuvo documentos guía para la construcción del Sistema de prevención de enfermedades cardiovasculares y no transmisibles que fue implementado por el comité PCOS y el equipo de SST dentro del Sistema de vigilancia epidemiológico cardiovascular.
5. Los auditores internos formados, desarrollaron la auditoria de diagnóstico del manual implementado.
6. Se realizaron acciones correctivas de los hallazgos encontrados en auditoria interna.

## ¿CÓMO LO LOGRAMOS?

La Gobernación de Cundinamarca, **adoptó** el Programa de Gestión del Riesgo de enfermedades cardiovasculares y otras enfermedades no transmisibles (PGR-ECV-ENT), **complementándose con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, para la promoción de la salud y prevención de riesgo cardiovascular en el entorno laboral.



Para el desarrollo e implementación de las Culturas que conforman la Organización Saludable se ejecutaron durante el periodo las actividades a continuación descritas en cada una de ellas:

## ¿QUÉ HACEMOS?



La cultura del movimiento

COPA GOBERNACIÓN

GIMNASIO

BICIUSUARIOS:  
PEDALEANDO POR  
EL PROGRESO

JUEVES FIT



La cultura de aprender a comer

TALLERES DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE

MODERNIZACIÓN DE LA CAFETERIA

RECONOCIMIENTOS SALUDABLES (Profesiones)



La cultura de espacios libres de humo

POLITICA DE CONSUMO DE CIGARRILLO

JORNADAS PEDAGOGICAS

COMPARENDOS



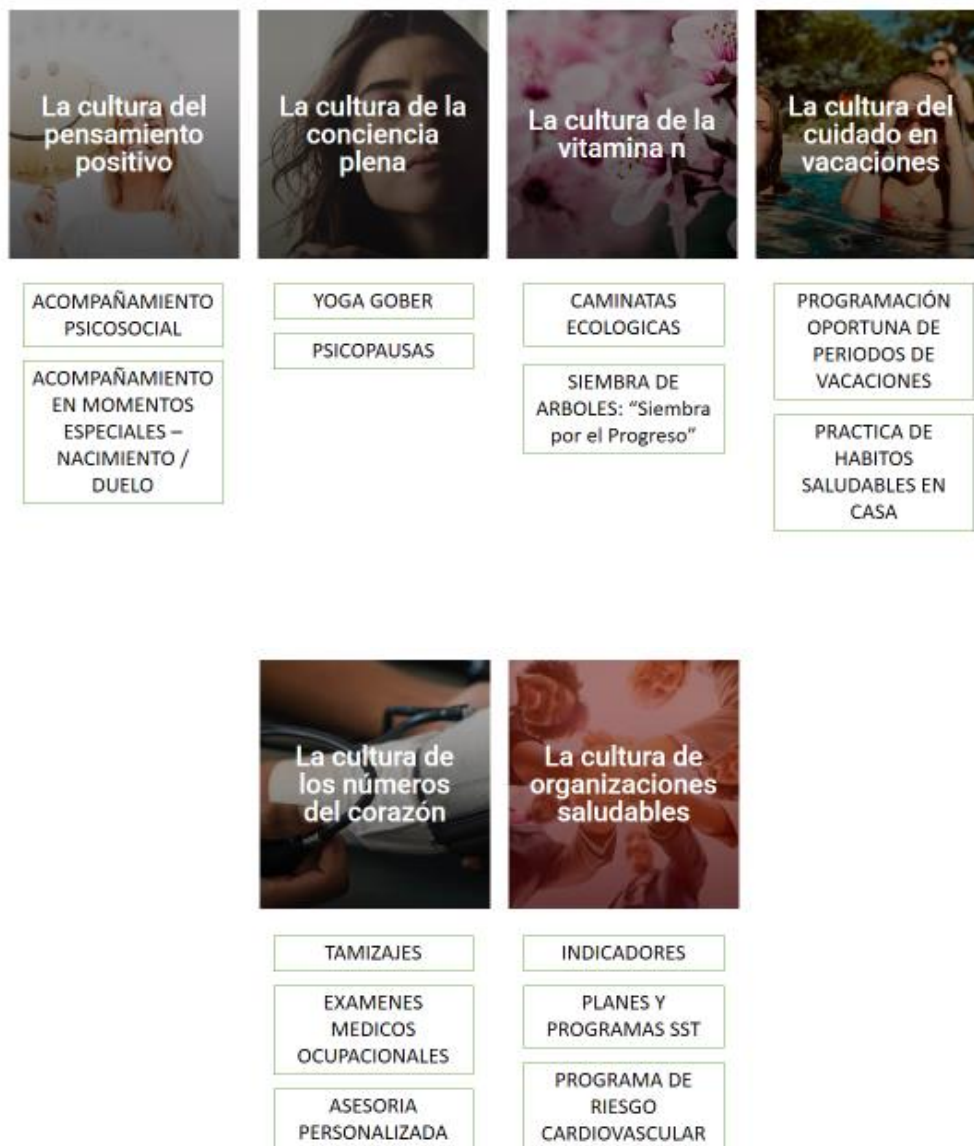
La cultura de actúa con corazón de mujer

CURSO DEFENSA PERSONAL FEMENINA

MUJERES EN BICI

APOYO EN TEMAS DE SALUD

POLITICAS



## BENEFICIOS

- ✓ Beneficia a los Servidores públicos y contratistas **mejorando su bienestar físico y emocional.**
- ✓ **Reduce el ausentismo**, las incapacidades temporales y la rotación de personal.
- ✓ **Elimina los costos ocultos de la mala salud** de los Servidores públicos y contratistas, como el bajo rendimiento, por condiciones de salud

- ✓ Crear **entornos saludables y seguros**.
- ✓ **Mejora el clima** organizacional.
- ✓ Hace más atractiva la entidad y **aumenta su capacidad de retención**.
- ✓ Los servidores públicos y contratistas más sanos también tienen mejor **capacidad de concentración** y de reacción. Por lo tanto, **disminuyen los accidentes laborales y enfermedades laborales**.
- ✓ Mejora el **sentido de pertenencia** y la imagen externa.

## 1. Temática: MODERNIZACIÓN Y ADECUACIÓN DE PLAZOLETA DE COMIDAS

### 2. Breve descripción

El proyecto de adecuación y modernización de la cafetería o Plaza del Encuentro tuvo aspectos que favorecen en forma importante el bienestar de los funcionarios, impactando su salud física y mental por cuanto proporcionara las siguientes ventajas:

- Se adecua un espacio funcional (Zonas de bienestar) y agradable, generando así comodidad para el funcionario
- Crea dentro de un gran espacio diferentes ambientes que permitan interacción.
- Dota de los recursos de mobiliario necesarios y adecuados que garanticen ergonomía y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Acondicionar espacios adecuados que permitan la interacción entre los funcionarios
- Dota y acondicionar los espacios con materiales que perduren física y estéticamente dentro del tiempo.
- Con la dotación de mobiliario adecuado que proporcione comodidad y bienestar a los funcionarios y usuarios de la “Plaza del encuentro” se acondicionaron zonas de bienestar que impactan a todos los funcionarios que la utilizan para ingerir sus alimentos y disfrutar de los momentos de descanso de su jornada laboral en un ambiente sano y propicio para incentivar su actividad y sentido de pertenencia con la entidad.

Conforme a las anteriores consideraciones, la Secretaria de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca identificó la necesidad de efectuar la dotación del mobiliario de la Plazoleta de comidas ubicada en el primer piso del complejo administrativo Departamental, la cual se detallan a continuación:

- Muebles para hornos microondas
- Materas para divisiones de espacios
- Divisiones en vidrio templado

- Mesas y sillas de comedor

### 3. Antecedentes

El Decreto Ordenanza 510 de 2022, “Por el cual se establece la estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central de la administración pública de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”, en el artículo referido a la misión de la Secretaría de Función Pública, indicó:

“La Secretaría de la Función Pública, como dependencia de carácter técnico, dirige el desarrollo organizacional a través de la mejora de los Sistemas de Gestión Institucional y el desarrollo y fortalecimiento del talento humano, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación”

Dentro de los objetivos de la Secretaría de la Función Pública, se encuentran:

- Apoyar el diseño, adopción y gestión de procesos institucionales que garanticen la adecuada y eficiente organización administrativa del Departamento y sus dependencias centrales y entidades descentralizadas, en aplicación de los principios constitucionales de la Función Administrativa.
- Garantizar que la Administración Departamental implemente, opere y mejore el sistema integral de gestión y control, propiciando la mejora continua de los procesos y el funcionamiento eficiente y transparente del sistema, que retribuya en la mejora de la prestación de los servicios de los cundinamarqueses.”.
- Dirigir, coordinar y supervisar el diseño, elaboración, adopción, ejecución y control de los planes anuales de capacitación y de bienestar del talento humano, en la administración central del Departamento y orientar la política, sobre el particular, en el Sector Descentralizado. [...]
- Dirigir el desarrollo de las acciones requeridas para la implementación y mantenimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, en beneficio de los servidores públicos del sector central de Gobierno. [...]
- Orientar el proceso de cambio y el clima organizacional y la política del talento humano de la Gobernación.

Adicionalmente la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de la Función Pública de la siguiente manera:

- Formular, los planes anuales de capacitación y bienestar e incentivos de los servidores públicos del Sector Central del Departamento.
- Proponer y desarrollar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que realicen programas de capacitación, bienestar social y seguridad y salud en el trabajo.
- Coordinar la ejecución y evaluación de los planes y programas anuales de capacitación y bienestar e incentivos de los servidores públicos del sector central del departamento.
- Proponer, coordinar y ejecutar programas de estímulos e incentivos de bienestar laboral y de desarrollo de destrezas, que permitan mejorar la gestión de un adecuado clima y que fortalezcan la cultura organizacional.
- Proponer planes y programas que contribuyan al mejoramiento del entorno laboral, clima organizacional y relaciones internas, de los servidores públicos del departamento.
- Evaluar el clima organizacional, asegurando la confiabilidad y validez en los resultados y determinando programas de gestión de mejoramiento de este.
- Liderar políticas y estrategias tendientes al bienestar de los servidores públicos del departamento.
- Dirigir y coordinar los programas y actividades requeridos en la aplicación de la normativa y necesidades del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo.
- Administrar, coordinar y ejecutar las acciones requeridas para la implementación y mantenimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y garantizar el cumplimiento que en esta materia establezca la normativa vigente.
- Realizar la medición periódica de los indicadores del Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo
- De otro lado, el párrafo único del artículo 36 de la ley 909 de 20041 consagra el deber de las entidades de implementar programas de bienestar e incentivos a fin de elevar los niveles de satisfacción de los empleados:

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales de las entidades, Deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

Así mismo el Decreto 1567 de 19982, referente a los programas de bienestar social, menciona en su artículo 21 dentro de las finalidades:

---

<sup>1</sup> *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*

<sup>2</sup> *Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*

“a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;”

El mencionado Decreto igualmente menciona que para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral, aduciendo respecto a esta última en su artículo 24 lo siguiente:

“Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.”

Concordante con lo anterior el Decreto Nacional 1083 de 2015 estipula en el artículo 2.2.10.6, indicó que los programas de bienestar deben responder a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Teniendo en cuenta la normatividad aducida, en consonancia con el ejercicio de las competencias de la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca y como quiera que los servidores públicos son el activo más importante de la entidad al servicio de los ciudadanos, en el marco de la política estratégica del talento humano la Secretaría de la Función Pública está llamada a diseñar planes y programas que promuevan el bienestar y el desarrollo de sus servidores para lograr así la integralidad en el ciclo de vida laboral, por lo que se hace necesario entender que existe una relación directamente proporcional entre el bienestar y la motivación de los servidores públicos de la Gobernación, lo que se ve reflejado en su productividad y en el aumento de la generación de valor público. En la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y del aumento de la productividad de los colaboradores; por tanto es vital que en la Gobernación de Cundinamarca se implementen programas orientados a la generación de bienestar que involucren a todos los servidores y colaboradores con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso organizacional.

Por ende, la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de la Función Pública a través de los planes y programas de bienestar debe brindar a los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca espacios de intervención, acompañamiento,



promoción y prevención, que sirvan como factor de protección logrando un efecto positivo en el ambiente laboral del funcionario.

En el marco del Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca Región que Progresa”, desde la Secretaría de la Función Pública, procurando el bienestar de nuestros empleados, dando cumplimiento a la normatividad anotada y con el fin de proporcionar bienestar, motivación y mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se realizó la compra de los recursos de mobiliario necesarios y adecuados que garanticen ergonomía, bienestar y comodidad a los funcionarios de la entidad, para la zona de bienestar “Plazoleta del encuentro” de la cual hacen uso los funcionarios de la entidad, teniendo en cuenta que es la única zona destinada para que el consumo de sus alimentos, en todo el complejo.

Aunado a lo anterior y de acuerdo con los resultados de la encuesta de Clima Laboral aplicada en la vigencia 2020, en donde una de las variables allí medidas es el MEDIO AMBIENTE ORGANIZACIONAL que hace referencia al entorno físico y las sensaciones emocionales y como esto afecta de manera positiva o negativa a los servidores y a su vez poder concluir que tan productivos pueden ser de acuerdo a estas características humanísticas indagadas en la Gobernación de Cundinamarca, cuyos resultados señalan que existe impacto negativo en el trabajo de los servidores por no contar con espacios apropiados de bienestar y zonas diferenciadas para ingerir sus alimentos.

Adicionalmente y teniendo en cuenta que la Entidad se encuentra certificada en la norma ISO 45000 en el Sistema de Seguridad y Salud en trabajo, se hace necesario que el empleador procure la disminución de todos los factores de riesgo que en la infraestructura se puedan encontrar, tal es el caso de los riesgo físico y psicosocial, propendiendo por ambientes saludables para el desarrollo de las diversas actividades laborales así como lo correspondiente a los lugares y zonas que permitan un descanso adecuado en los espacios de receso de la jornada laboral, teniendo en cuenta la alta carga laboral que manifiestan los servidores en las diversas encuestas aplicadas por la entidad, para conocer la percepción de clima laboral y la retroalimentación que desde la Secretaría de la Función Pública se ha realizado en la ejecución de sus programas de Bienestar e Incentivos.

## **RESULTADOS**

Con el proyecto de modernización de la cafetería se logró adecuación de uno de los espacios de bienestar donde los funcionarios acceden a lugares que están dispuestos para el descanso y la integración lo cual coadyuva a la motivación y el equilibrio de la vida personal y laboral así como la seguridad en los escenarios dispuestos por la Gobernación.



## LINEAS ESTRATEGICAS

### MÁS GOBERNANZA

Aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad de las instituciones públicas del departamento con el fortalecimiento de capacidades administrativas, financieras, tecnológicas y jurídicas que permitan aumentar los niveles de confianza de la comunidad en el sector público.

### APORTES A LA LINEA ESTRATÉGICA

A través del Plan Institucional de capacitación se da cumplimiento en el desarrollo y mejora de las competencias técnicas y habilidades blandas de los funcionarios participantes en los cursos y programas enfocados en los ejes:

- Eje Gestión de conocimiento y la innovación
- Eje creación y valor en lo publico
- Eje de transformación digital
- Eje de probidad y ética en lo publico

Para garantizar el fortalecimiento de las capacidades administrativas la Secretaría de la Función Pública ha dispuesto los programas de desarrollo de los conocimientos y las competencias entendidas en los siguientes cursos:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2. Creación del valor en lo público	Eje 3. Transformación digital	Eje 4. Probidad y ética de lo público
Gestión de conocimiento e innovación en lo público	Contratación – Nivel Avanzado	Seguridad de la información	Liderazgo y coaching transformacional – desarrollo de personal
Formulación, construcción y análisis de indicadores	Redacción, comprensión de lectura, lenguaje Claro y técnicas de escritura	Marketing Digital en la rendición de cuentas y acceso a la información por parte de los ciudadanos	Competencias transversales: Comunicación efectiva
Planeación estratégica y prospectiva	Formulación de proyectos bajo metodologías MGA – SCRUM	Power BI – Excel avanzado	Ética y Transparencia y Política Anticorrupción
Adaptación al cambio	Atención al ciudadano		Rendición de cuentas, informes de gestión y proceso de empalme
Herramientas propias de la Entidad: Mercurio- Isolucion – Supervisa	SAP		Sistema integrado de gestión y control – Normas ISO
Desarrollo de competencias técnicas y propias del cargo de conformidad con los manuales de funciones	Actualización de catálogo presupuestal y tributario		
Operaciones matemáticas básicas para agilidad mental y razonamiento lógico y sentido común	Riesgos identificación y tratamiento		
	Derecho disciplinario, cambio normativo		

	Manejo de la página “Colombia Compra Eficiente”		
	Actualizaciones en materia técnica y profesional		

### META PLAN DE DESARROLLO

La meta 379 liderada por la Secretaría de la Función Pública contribuye a la generación de conocimientos especializados y al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios, para resolver y mitigar distintas problemáticas en procura del mejoramiento del servicio y del cumplimiento de la misión institucional.

El objetivo de dicha meta es aumentar los conocimientos especializados en el nivel profesional, así como el fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial para aumentar el índice de desempeño institucional.

En ese orden de ideas se remite ejecución presupuestal y física del programa Sigue Avanzando, ¡Capacítate Hoy!, hasta el cierre de la vigencia 2022 en donde se han patrocinado a 44 funcionarios que ostentan el cargo de PROFESIONAL UNIVERSATARIO y se han invertido un total de \$248.461.103 que hacen parte del presupuesto destinado para el cumplimiento del proyecto .

N°	CC	Funcionarios	Programa	Ejecución Presupuestal 2021-II semestre	Ejecución Presupuestal 2022-I semestre	Ejecución Presupuestal 2022-II semestre
1	1068953650	EDWIN AURELIO PINILLA ALMANZA	Derecho Administrativo	\$ 6.207.627	-	
2	39742029	GLORIA LORENZA NIETO BUITRAGO	Gerencia Integral de Proyectos	\$ 5.950.227	\$ 6.000.000	

3	12127026	JAVIER GARCIA CUELLAR	Gerencia Integral de Proyectos	\$ 5.950.227	\$ 6.000.000	
4	1020791560	JINNETH LINDSEY RUIZ TORRES	Especialización en Big Data	\$ 3.420.427	\$ 3.840.850	
5	1019009773	JUAN CARLOS HERRERA MARTIN	Especialización en Gerencia de Obras	\$ 5.305.546	\$ 6.000.000	
6	1077973865	KAREN DAYANA RAMIREZ HERNANDEZ	Finanzas Públicas	\$ 3.753.782	\$ 4.280.000	
7	35419468	MYRIAN ALEXANDRA PINZON SALGADO	Sanidad Animal	\$ 5.579.272	N/A	
8	1010170579	NANCY MAGALLY CHINCHILLA GARZON	Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos	\$ 3.685.660	\$ 4.360.000	
9	1020809184	SANTIAGO AURELIO FRANCO CUEVAS	Auditoría y administración de la información tributaria	\$ 5.837.888	N/A	
10	1032360386	XIMENA ALEXANDRA OSPINA VELANDIA	Sistemas de Gestión Integrada de la Calidad, Medio Ambiente y	\$ 4.309.345	\$ 5.730.550	

			Prevención de Riesgos Laborales			
11	80.351.533	CLAUDIO ENRIQUE JIMENEZ GARCIA	Especialización en Comunicación Educativa		\$ 3.588.420	\$ 4.358.980
12	79.702.424	JUAN CARLOS MEDINA LOPEZ	Especialización en Gerencia del Talento Humano		\$ 6.000.000	\$ -

13	11.324.316	RAFAEL ORLANDO MONTOYA OVIEDO	Especialización en Administración y Auditoría Tributaria			\$ 5.000.000
14	1075627149	EDISSON FABIAN DIAZ GALEANO	Especialización en Gobierno y Gestión el Desarrollo Regional y Municipal			\$ 4.881.000
15	35253761	MYRIAM ARCELIA DAZA PABON	Especialización en Auditoría y Calidad en Salud			\$ 5.000.000
16	1072190161	CATALINA ABRIL PEREZ	Especialización en Derecho de Familia			\$ 5.000.000
17	39770161	HADAIDI CUCAITA GOMEZ	Especialización en Gerencia de Proyectos			\$ 5.000.000

18	35393962	INGRID CAROLINA CARDENAS QUINTERO	Especialización en Liderazgo para la Gestión Social.			\$ 4.431.000
19	79760815	JORGE ALBERTO MATULEVICH PELAEZ	Especialización en Liderazgo para la Gestión Social			\$ 4.431.000
20	79562136	JOSE ROLANDO RAMOS LOPEZ	Especialización en Derecho del Trabajo			\$ 4.690.000
21	1000723146	JUAN DAVID BARBOSA URIBE	Especialización en Gerencia en Finanzas			\$ 3.679.800
22	1032371690	JULIO CESAR GUZMAN CASTILLA	Especialización en Gerencia en Finanzas			\$ 4.293.100
23	80201419	RICARDO CIFUENTES GOMEZ	Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo			\$ 4.198.592
24	3234078	RIGOBERTO MURILLO BUSTOS	Especialización en Gerencia de Proyectos			\$ 5.000.000
25	52602460	YUBY ESPERANZA GOMEZ TOVAR	Especialización en Liderazgo para la Gestión Social			\$ 4.431.000
26	80654078	OSCAR JAVIER	Especialización en Gestión Tributaria			\$ 3.459.000

		LAMPREA PEDRAZA				
27	1022323357	ANDRES CAMILO MARTINEZ RINCON	Especialización en Gerencia de Finanzas			\$ 4.293.100
28	2948225	JAIME ANDRES PARDO FIERRO	Especialización en Estructuras			\$ 5.000.000
29	20716563	LUZ ANGELA ROMERO RIVAS	Especialización en Dirección y Gestión de Calidad			\$ 5.000.000
30	1020730344	ANGELA JULIETH OSPINA VELANDIA	Especialización en Responsabilidad Ambiental y Sostenibilidad			\$ 5.000.000
31	53168074	MARCELA JOHANA GUZMAN CRUZ	Especialización en Gobierno y Gestión del Desarrollo Regional y Municipal			\$ 4.881.000
32	80100768	ALVARO HARVEY MARTIN PEÑUELA	Especialización en Planeación Territorial			\$ 5.000.000
33	35250276	SANDRA MILENA MORA ACHURY	Especialización en Liderazgo para la Gestión Social			\$ 4.431.000



34	52544291	XIOMARA VARGAS GÓMEZ	Especialización en Administración y Auditoria Tributaria			\$ 5.000.000
35	52431944	MARIA INÉS SANCHEZ GROSSO	Especialización en Auditoria de control Interno y Aseguramiento			\$ 5.000.000
36	52809285	MARIA MERCEDES GARCÍA GONZÁLEZ	Especialización en Gestión Integral Ambiental			\$ 4.897.800
37	52898708	DIANA EVELIN CISNEROS TORRES	Especialización en Sistemas de Calidad e Inocuidad en Alimentos			\$ 3.120.300
38	79608979	JESUS DAVID JULIO MORA	Especialización en Auditoria y Garantía de Calidad en Salud			\$ 5.000.000
39	35529906	MARCELA DEL ROCIO CAMACHO VIDAL	Especialización en Gerencia del Talento Humano			\$ 5.000.000
40	15878356	RAINER ABUETA COELLO	Especialización en Desarrollo Territorial y Gestión Pública			\$ 4.231.535

41	1052388995	GREYSI EDILAMAR	Especialización en Gerencia de la Seguridad y			\$ 5.062.576
----	------------	--------------------	---	--	--	-----------------

		MEJIA TORRES	Salud en el Trabajo			
42	79557796	JOSE ANTONIO PULIDO CAÑARETE	Especialización en Gestión Ambiental			\$ 3.330.000
43	52693549	JUDITH PAOLA GUTIERREZ RODRIGUEZ	Especialización en Gerencia para el Desarrollo Organizacional			\$ 4.560.500
44	20370556	LUZ MARINA SANCHEZ BOHORQUEZ	Especialización en Visual Analytics y Big Data			\$ 6.000.000
<b>EJECUCIÓN META 379</b>				<b>\$ 50.000.000</b>	<b>\$ 45.799.820</b>	<b>\$ 152.661.283</b>



## RESUMEN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL SOBRE TABLAS DE RETENCIÓN, INVENTARIOS Y TRANSFERENCIA

### DESCRIPCIÓN

Durante el año 2022 se efectuó una transferencia de archivo que corresponden a las vigencias del 2004 al 2019 entregando 49 cajas que contenían 410 carpetas de los procesos de SG-SST (Seguridad

y Salud en el Trabajo), Bienestar y Capacitación de la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de la Función Pública. Durante lo corrido de la vigencia del 2023 se ha realizado la transferencia de 19 cajas con 287 carpetas correspondientes a la vigencia del 2020 de los procesos de SG-SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), Bienestar y Capacitación y las historias de Salud Ocupacional de los funcionarios retirados. Para ejecutar estas transferencias se efectuó organización, foliación, retiro de material abrasivo, diligenciamiento del FUID y rotulación para dar cumplimiento con la transferencia al archivo central de la Gobernación de Cundinamarca.

A primer semestre de la vigencia de 2023 se dejó actualizado el acervo documental de la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de Función Pública con las correspondientes transferencias al archivo central de la Gobernación de Cundinamarca.

### **OBSERVACIONES DE ACTUALIZACION DE LAS TRD**

Se sugiere incluir una serie documental en la Tabla de Retención Documental TRD para identificar las HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL de los funcionarios.

De acuerdo con las recomendaciones realizadas por el archivo central de la Gobernación de Cundinamarca, se sugiere habilitar el espacio y el mobiliario adecuado para el archivo; toda vez que, el existente no cumple con la normativa archivística.

Del archivo existente ubicado en la Torre central piso 2 Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de la Función Pública se encuentra en custodia el archivo del 2021, 2022, 2023, Historias de salud ocupacional de los funcionarios activos y las fichas técnicas familiares. Como se relaciona en la siguiente tabla:

<b>NOMBRE DE ARCHIVO</b>	<b>CANTIDAD DE CARPETAS</b>
TRANSFERENCIA ARCHIVO 2022	410 CARPETAS
TRANSFERENCIA ARCHIVO 2023	287 CARPETAS
FUID 2021	73 CARPETAS
FUID 2022	83 CARPETAS
FUID 2023	48 CARPETAS
FICHAS TECNICAS FAMILIARES	23 CARPETAS
HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL FUNCIONARIOS ACTIVOS	564 CARPETAS

### **ADJUNTAR ARCHIVO DE FUID**

- ARCHIVO 1 FUID 2004-2009

- ARCHIVO 2 FUID 2011-2012
- ARCHIVO 3 FUID 2013
- ARCHIVO 4 FUID 2014
- ARCHIVO 5 FUID 2015
- ARCHIVO 6 FUID 2016
- ARCHIVO 7 FUID 2017
- ARCHIVO 8 FUID 2018
- ARCHIVO 9 FUID 2019
- ARCHIVO 10 FUID 2020
- ARCHIVO 11 FUID 2021 Y FUID HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL FUNCIONARIOS RETIRADOS

#### **RECOMENDACIONES DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL**

- Incluir una serie documental en la Tabla de Retención Documental TRD para identificar las HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL de los funcionarios.
- Habilitar el espacio y el mobiliario adecuado para el archivo; toda vez que, el existente no cumple con la normativa archivística.

#### **REPORTE DE ARCHIVOS DE GESTIÓN PENDIENTES POR TRANSFERIR AL ARCHIVO CENTRAL**

Durante lo corrido de la vigencia 2023 se encuentra pendiente de entrega las FICHAS TECNICAS FAMILIARES.

A segundo semestre de la vigencia de 2023 se dejó actualizado el acervo documental de la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaría de Función Pública con las correspondientes transferencias al archivo central de la Gobernación de Cundinamarca

#### **RECOMENDACIONES EN MATERIA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVÍSTICA**

Se recomienda asignar las funciones de gestión documental de archivo a personal de planta para garantizar así que el archivo permanezca actualizado.

### RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

1. Revisión de los riesgos de gestión del proceso de **GESTION DE BIENESTAR Y DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO**, donde actualmente existe un riesgo sobre el cumplimiento de los Planes de capacitación y bienestar
2. Circular para el curso de PESV y posibilidad de bloquear gasolina y comisiones si no hacen el curso de Manejo Preventivo

### CONCLUSIONES IMPORTANTES PARA LA SIGUIENTE VIGENCIA

PLAN / TEMA ESTRATÉGICO	AVANCE/OBSERVACIÓN
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Queda formulado el plan de trabajo de SST para 2024, proyectado, firmado por Dirección y secretaría y firmado por el Gobernador Nicolas Garcia Bustos.</li> <li>• Se realiza la autoevaluación de los estándares mínimos en la plataforma de ARL, con un resultado de avance del 98.25%. El informe queda cargado en la plataforma Isolucion.</li> <li>• Se realiza la evaluación de estándares mínimos para el reporte ante el Ministerio de trabajo de acuerdo con la Circular 093 de 2023, dejando el documento en Isolución, anexa a este documento y con copia en el correo de: Cristian Rojas. Resultado de la evaluación 98.25%</li> <li>• Toda la información del cierre 2023, quedó colgada en la Plataforma Isolución.</li> <li>• Es importante señalar que desde el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se adelantó la elaboración del protocolo para la prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en genero y/o cualquier tipo de discriminación, que fue socializado con el equipo de mejoramiento del proceso de BIENESTAR Y DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO, así como con la oficina jurídica de la Secretaría de la Función Pública quien hizo ajustes. El proyecto de documento se encuentra pendiente de definir los roles y responsabilidades para que sea determinado quién será el líder del mismo.</li> <li>• Se entrega a Cristian Rojas 350 bonos para exámenes ocupacionales de ingreso /periódicos, para que sean ejecutados según la necesidad de contratación de la vigencia 2024. 82 Emo Retiro 10 Emo Conductores</li> </ul>

<p><b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza formulación de Plan de capacitación 2024 de acuerdo con las directrices del Decreto 612 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030</li> <li>• Los indicadores del año 2023 quedan colgados y cargados los informes en Isolución.</li> </ul>																				
<p><b>ARCHIVO</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="570 590 1276 646">NOMBRE DE ARCHIVO</th> <th data-bbox="1276 590 1479 646">CANTIDAD DE CARPETAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="570 646 1276 674">TRANSFERENCIA ARCHIVO 2022</td> <td data-bbox="1276 646 1479 674">410 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 674 1276 701">TRANSFERENCIA ARCHIVO 2023</td> <td data-bbox="1276 674 1479 701">287 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 701 1276 728">FUID 2021</td> <td data-bbox="1276 701 1479 728">72 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 728 1276 756">FUID 2022</td> <td data-bbox="1276 728 1479 756">84 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 756 1276 783">FUID 2023</td> <td data-bbox="1276 756 1479 783">55 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 783 1276 810">FICHAS TECNICAS FAMILIARES</td> <td data-bbox="1276 783 1479 810">23 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 810 1276 837">HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL FUNCIONARIOS ACTIVOS</td> <td data-bbox="1276 810 1479 837">577 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 837 1276 865">HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL CONTRATISTAS</td> <td data-bbox="1276 837 1479 865">34 CARPETAS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="570 865 1276 892">COPASS SG-SST</td> <td data-bbox="1276 865 1479 892">6 CARPETAS</td> </tr> </tbody> </table>	NOMBRE DE ARCHIVO	CANTIDAD DE CARPETAS	TRANSFERENCIA ARCHIVO 2022	410 CARPETAS	TRANSFERENCIA ARCHIVO 2023	287 CARPETAS	FUID 2021	72 CARPETAS	FUID 2022	84 CARPETAS	FUID 2023	55 CARPETAS	FICHAS TECNICAS FAMILIARES	23 CARPETAS	HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL FUNCIONARIOS ACTIVOS	577 CARPETAS	HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL CONTRATISTAS	34 CARPETAS	COPASS SG-SST	6 CARPETAS
NOMBRE DE ARCHIVO	CANTIDAD DE CARPETAS																				
TRANSFERENCIA ARCHIVO 2022	410 CARPETAS																				
TRANSFERENCIA ARCHIVO 2023	287 CARPETAS																				
FUID 2021	72 CARPETAS																				
FUID 2022	84 CARPETAS																				
FUID 2023	55 CARPETAS																				
FICHAS TECNICAS FAMILIARES	23 CARPETAS																				
HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL FUNCIONARIOS ACTIVOS	577 CARPETAS																				
HISTORIAS DE SALUD OCUPACIONAL CONTRATISTAS	34 CARPETAS																				
COPASS SG-SST	6 CARPETAS																				
<p><b>PLAN DE BIENESTAR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza formulación de Plan de bienestar 2024 de acuerdo con las directrices del Decreto 612 y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.</li> <li>• Los indicadores del año 2023 quedan colgados y cargados los informes en Isolución.</li> <li>• Se deja a Cristian Rojas bonos de cumpleaños de los siguientes meses así: Marzo: (2) Abril (4) Mayo (1) Junio (2) Julio (1) Agosto (3) Septiembre (2) Octubre de la señora Maria Nieves Guerrero lo entrega la dra Aura Yamile Lizaraso</li> <li>• Se entrega a Cristian Rojas 450 boletas de cine y 450 boletas de combos para 229 funcionarios pendientes por reclamar</li> </ul>																				
<p><b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evalúa el periodo Mayo 2023 a 31 de diciembre de 2023 a los funcionarios provisionales, de acuerdo con el formato establecido para tal fin y se entrega de manera física a la Dirección de Administración del Talento Humano.</li> <li>• Se evalúa a dos funcionarios de carrera a través de la plataforma en el periodo de cierre hasta el 31 de diciembre de 2023.</li> </ul>																				

## ENLACES Y CORREOS

- Sala amiga de la Familia Lactante - aliado Col sanitas, enlace Diana García, número de contacto cel: 3102038624
- Batería de riesgo psicosocial: Contacto de la empresa THI PSICOLOGIA S.A.S: 3153554923.
- Formularios realizados tales como encuestas de satisfacción, link de inscripción a los eventos realizados en la DDH-SFP cuenta:

Correo Gmail

Usuario: entregadelementosfp@gmail.com

Contraseña: desarrollohumanoFP

- Acceso al tablero de control de Siniestros Viales es por medio del siguiente correo electrónico. Cuenta Gmail: Siniestralidadgoberpsv@gmail.com  
Clave de acceso: Gober2023\*
- Para fortalecer y sostener una cultura organizacional comprometida con la seguridad vial, se ha implementado un medio de comunicación centralizado a través del siguiente correo electrónico.

Nombre: Seguridad Vial

Usuario: seguridadvial

Correo-e: seguridadvial@cundinamarca.gov.co

Contraseña: Tuja97t8

- La información detallada y la documentación sobre las actividades, estrategias y ejecución del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) se encuentran registradas y almacenadas en la plataforma Isolucion, específicamente dentro del apartado designado para planes y programas en el numeral 52, Gestión del cambio Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV: Plan de Trabajo 2023.

Link

Isolución:

<https://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Mejoramiento/fmPlanPrograma.aspx?CodPlanPrograma=NTI=>

- Caja de compensación de Colsubsidio  
Contacto Comercial Karina Galeano: 3208597680

- Cargue información accidentes de trabajo herramienta Isolución:  
    Usuario: Jramos  
    Contraseña: Descanso2030
- Correos para envíos de pruebas para investigación de origen de enfermedades y accidentes  
    servicioalcliente@positiva.gov. coreportesintomas@cundinamarca.gov.co  
    bogotamicrogestion@positiva.gov.co  
    procesosmedicinalaboral@colsanitas.com  
    medicinalaboral@compensarsalud.com
- Verificación en la herramienta Isolución de actas y verificación de actos y condiciones inseguras:  
    Usuario: Kmendoza  
    Clave Kmr5023%\*
- Link y credenciales de acceso para los exámenes médicos ocupacionales:
  - Vigencia 2020 proveedor COLMEDICOS.
    - Link: [https://ellago.colmedicos.com/erp/snt/websys\\_login.snt](https://ellago.colmedicos.com/erp/snt/websys_login.snt)
    - Usuario: gobernacion.cundinam
    - Clave: Cundinamarca2020\*
  - Vigencia 2021 proveedor CENDIATRA
    - Link: <https://portalcendiatra.saludsgm.co/>
    - Usuario: Dcundisfp
    - Clave: 899999114
  - Vigencia 2022 proveedor MEDICAL PROTECTION
    - Link: <https://www.medicalprotection.com.co/>
    - Usuario: Depacundinamarca
    - Clave: Depacundinamarca1
  - Vigencia 2023 proveedor CENDIATRA (hasta agosto)
    - Link: <https://portalcendiatra.saludsgm.co/>
    - Usuario: GOBERNACION2023
    - Clave: 899999114-01
  - Nota: las anteriores credenciales permiten validar los conceptos médicos realizados hasta el mes de agosto. Para los demás conceptos se relacionan a continuación el link y credenciales de acceso:



Vigencia 2023 proveedor CENDIATRA (septiembre en adelante)

- Link: <https://portalcliente-cendiatra.com/>
- Usuario: GOBERNACION23@PORTALCLIENTE.ONMICROSOFT.COM
- Clave: 4gPXmr0OT\*

- Afiliaciones a la ARL Positiva:

Como contingencia ante el ingreso masivo de funcionarios y contratistas por cambio de administración, se crearon usuarios en la Dirección de Desarrollo Humano, quienes serán los encargados de realizar las afiliaciones de los dependientes. Dichos usuarios están a cargo de Alicia Pineda y Cristian Rojas.

Los correos de contacto son:

Laura León: ejecutivo de cuenta  
Correo: [laura.leon@positiva.gov.co](mailto:laura.leon@positiva.gov.co)

Oscar Monsalve: Profesional especializado de afiliaciones.  
Correo: [oscar.monsalve@positiva.gov.co](mailto:oscar.monsalve@positiva.gov.co)

- Mediciones higiénicas (dosimetría radiaciones ionizantes)

<https://www.dosimetriasecure.com/wp-login.php>

Usuario: DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

Clave: 899999114

- Alissta para la administración del SG-SST en plataforma de ARL:



The image shows a login interface for the 'ALISTA' system. At the top, the logo 'ALISTA' is displayed with the tagline 'gestión a tu alcance'. Below the logo are three input fields containing the numbers '899999114', '52991004', and 'Cata2021..'. An orange 'Ingresar' button is positioned below the fields. Underneath the button are two links: 'Solicite su usuario aquí' and '¿Olvidó su clave?'. The interface also features the logo for 'POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS' and the version number 'Versión 2.16.19'. At the bottom, there is a call to action: 'Haz clic aquí y realiza la AUTOEVALUACIÓN DE SÍNTOMAS COVID-19', accompanied by an icon of a clipboard with a checklist.