

10° Encuentro Equipo Transversal de Talento Humano

Gestión Estratégica de Talento Humano
Función Pública
Fecha: 27 Septiembre de 2017

Agenda

1

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Liliana Caballero Durán
Directora Función Pública

2

Retos del Empleo Público en el Posconflicto

Francisco Camargo Salas
Director Empleo Público Función Pública

3

Gestión Estratégica del Talento Humano- Plan de Acción.

Francisco Camargo Salas
Director Empleo Público Función Pública

4

Valores del Servicio Público ¿Cómo nos pensamos la Integridad?

Camilo Alberto Gómez
Coordinador Cambio Cultural Función Pública

5

Programa “Servimos”

Positiva Compañía de Seguros
Sociedad Hotelera Tequendama
Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta

nipg

modelo integrado
de planeación
y gestión



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



FUNCIÓN PÚBLICA



MINHACIENDA



MINTIC



DNP



Gestión de las Entidades Públicas

- NOMBRE DE LA SECCIÓN -



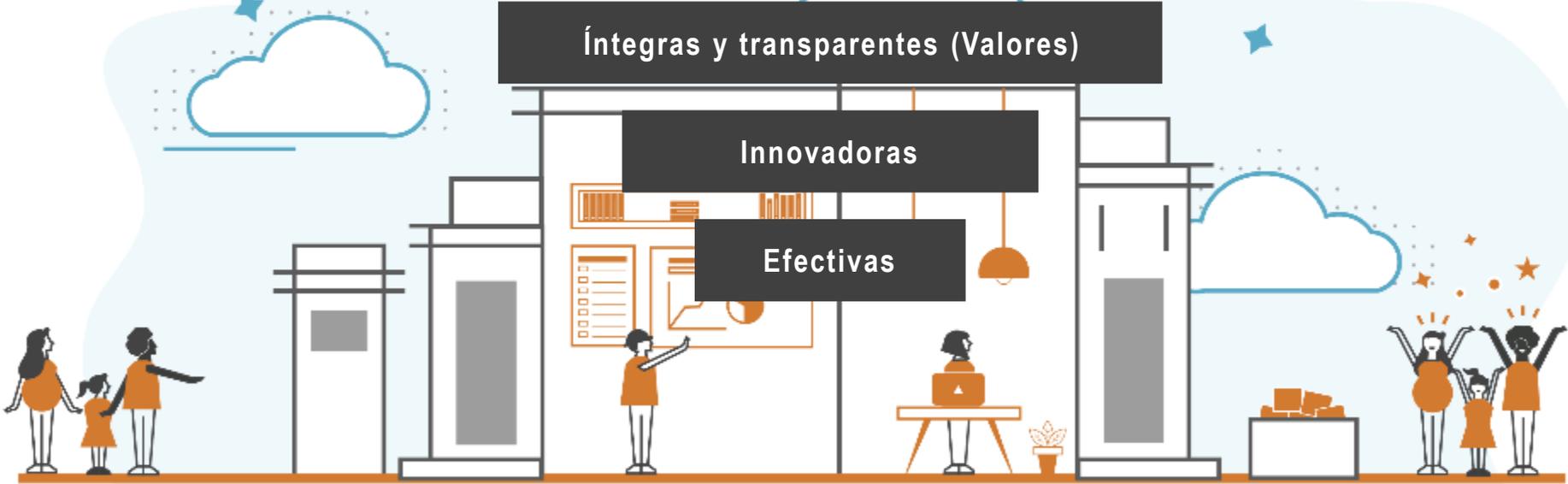
Resultados con valores, satisfacción, confianza

- FUNCIÓN PÚBLICA -



**Todos
hemos
soñado**

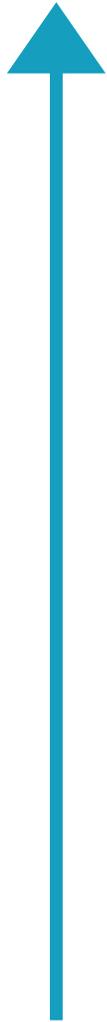
Entidades Públicas



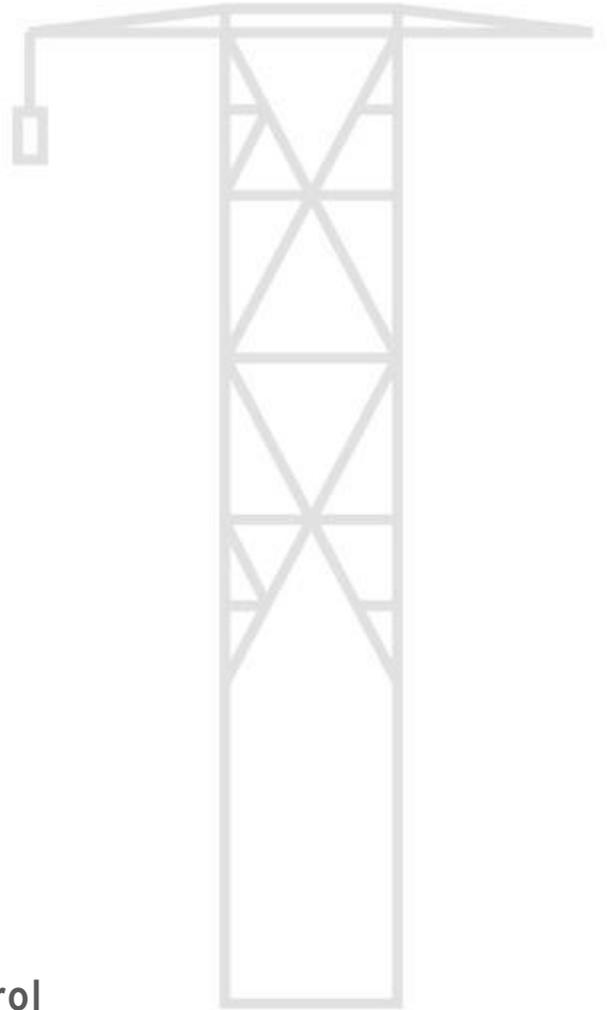
Derechos
Problemas
Necesidades

Resultados que generen Valor Público

Camino Recorrido



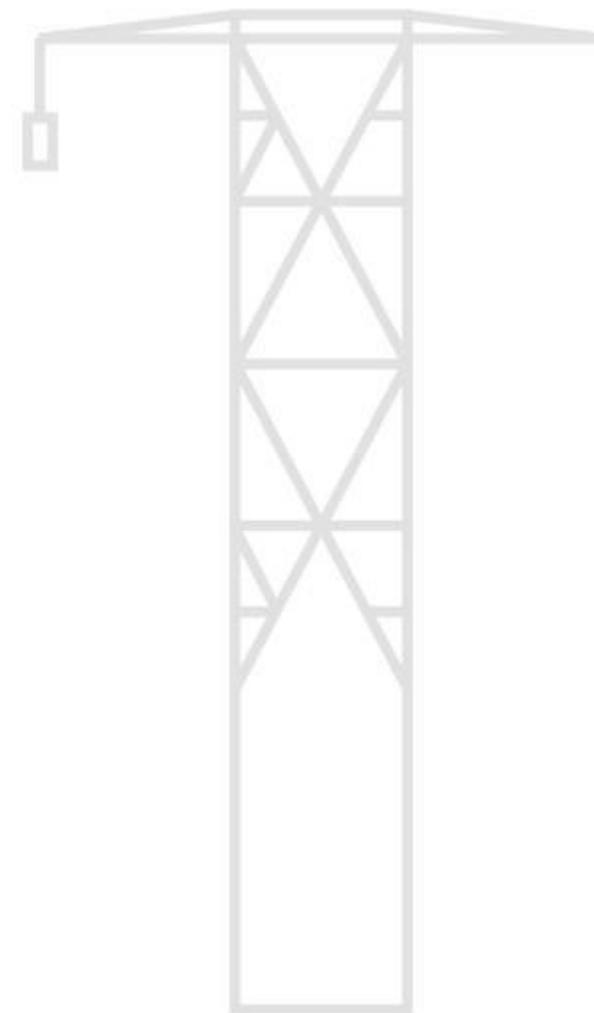
2014	Plan Nacional de Desarrollo 2014–2018
2012	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
2011	Estatuto Anticorrupción
2005	Modelo Estándar de Control Interno – MECI
2003	Sistema de Gestión de Calidad
1998	Sistema de Desarrollo Administrativo
1993	Sistema de Control Interno
1991	Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control



Aciertos



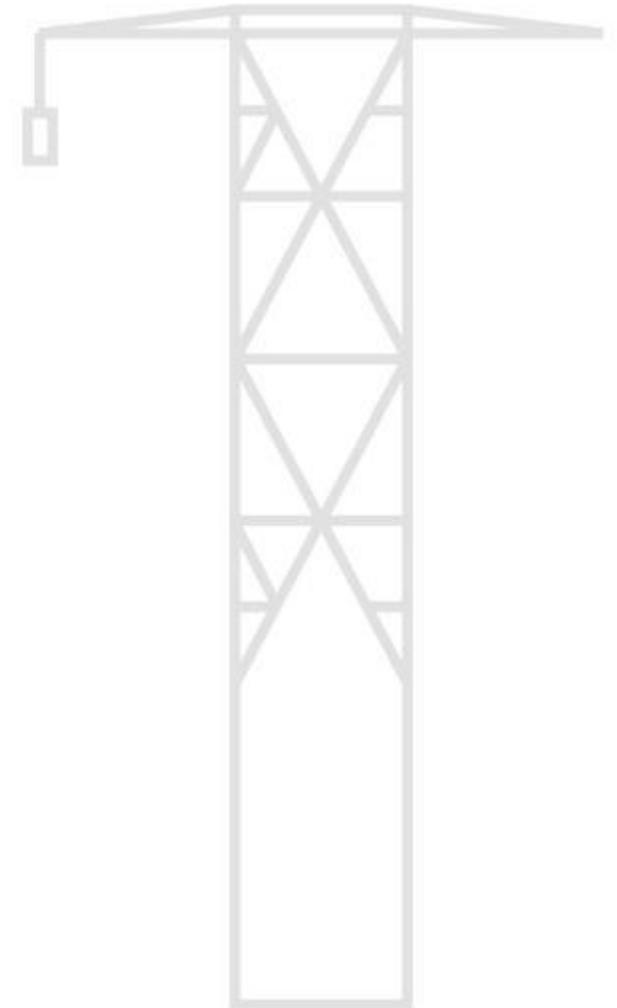
- 1 Procesos documentados y estandarizados
- 2 Un solo instrumento de medición de requerimientos de políticas de Desarrollo Administrativo a través del FURAG
- 3 Fortalecimiento del trabajo sectorial
- 4 Definición de una estructura de control a través del MECI
- 5 Fortalecimiento de la evaluación independiente



Retos



- 1** La calidad no estaba inmersa en la gestión de las entidades y algunas la redujeron a formatos y a certificados
- 2** Las entidades se enfocaron en el instrumento FURAG, más que a la implementación del Modelo
- 3** Los lineamientos del sistema de control estaban más enfocados a la gestión que al control
- 4** Débil articulación de políticas
- 5** Dificultades de gestión en territorio



Hoy contamos con un solo **Sistema de Gestión**
y hemos actualizado MIPG

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

Ahóes

- NOMBRE DE LA SECCIÓN -



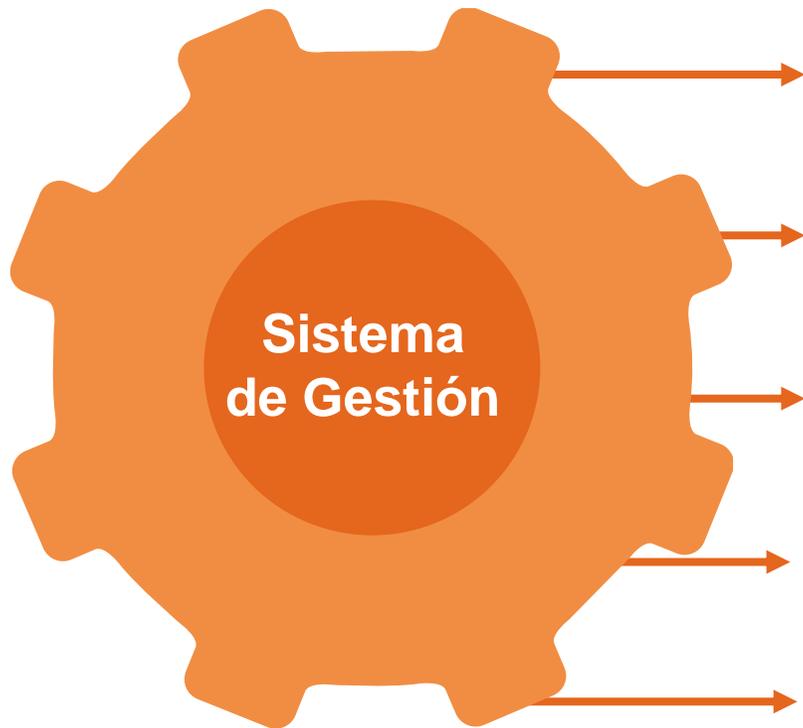
- FUNCIÓN PÚBLICA -

ANTES **6 Entidades**

AHORA **10 Entidades**

ANTES **Orden Nacional**

AHORA **+ Orden Territorial**



Entidades y Organismos de Estado



Políticas



Normas



Recursos



Información para el desarrollo de la gestión y desempeño institucional

Objeto: Dirigir la gestión



1

Institucionalidad





10 Entidades | 16 Políticas

- 1 Planeación Institucional
- 2 Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
- 3 Talento Humano
- 4 Integridad
- 5 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 7 Servicio al ciudadano
- 8 Participación ciudadana
- 9 Racionalización de trámites
- 10 Gestión documental
- 11 Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
- 12 Seguridad Digital
- 13 Defensa jurídica
- 14 Gestión del conocimiento y la innovación
- 15 Control Interno
- 16 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones que garantice el ingreso bajo condiciones diferenciales

Ahora



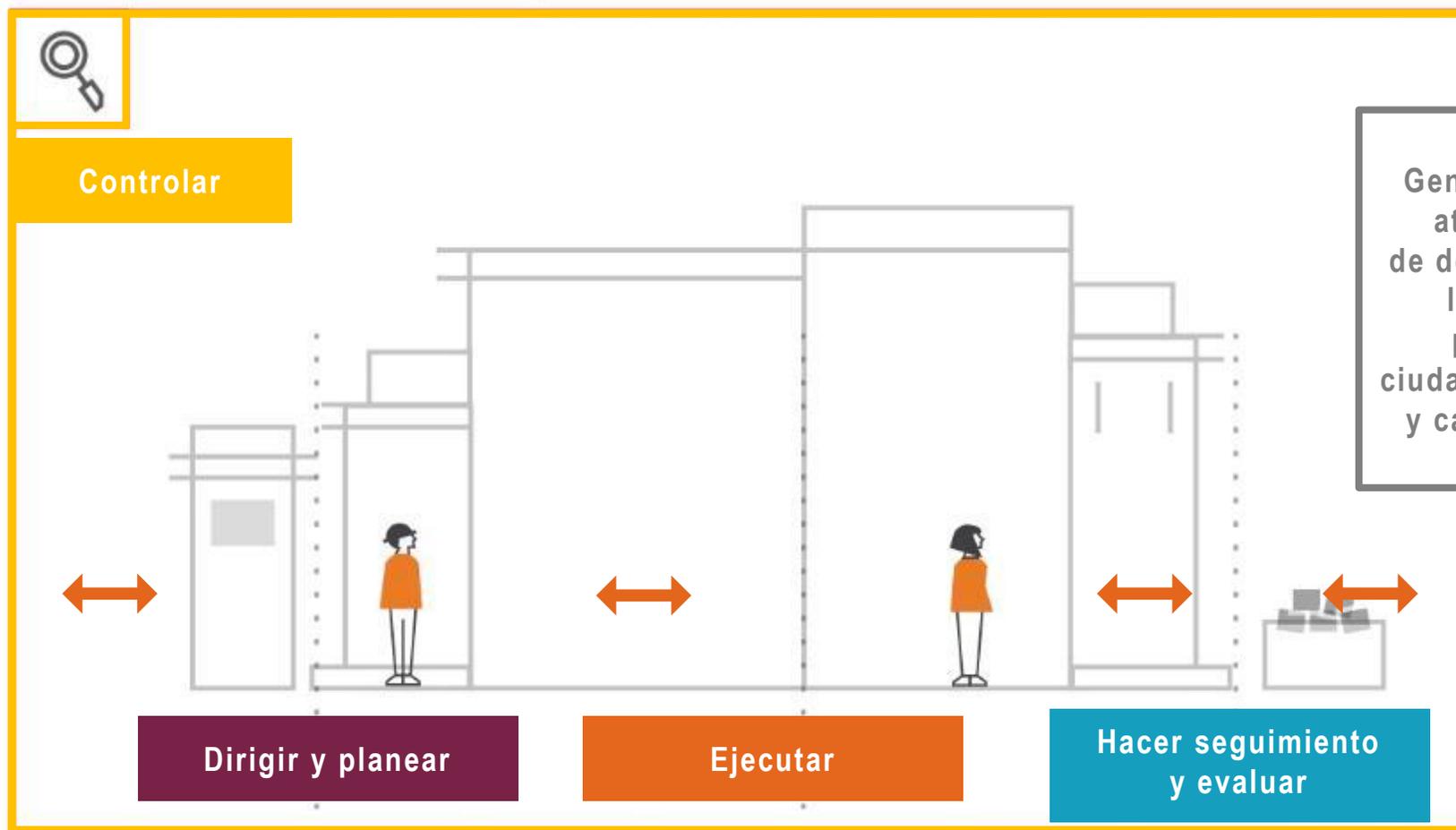
ARTICULACIÓN



MIPG como una herramienta

MARCO DE REFERENCIA PARA

- NOMBRE DE LA SECCIÓN -



Generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio

5 Objetivos



1 Fortalecer el liderazgo y el talento humano



VALOR PÚBLICO

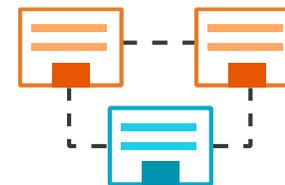
2 Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación



3 Desarrollar una cultura organizacional sólida



4 Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana

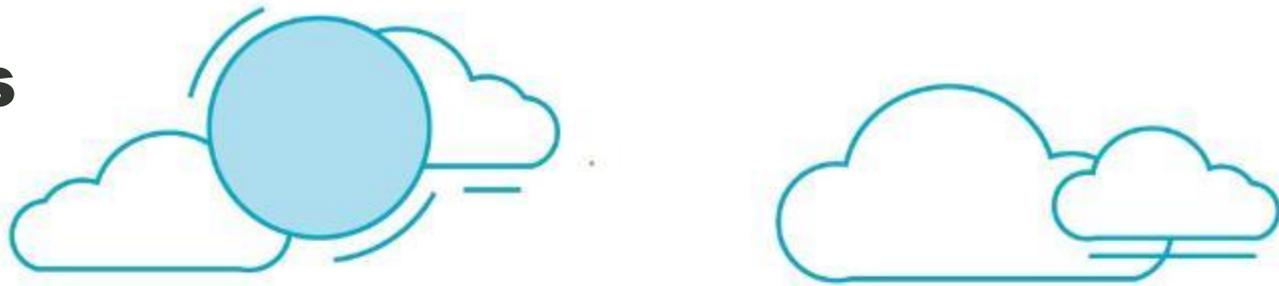


5 Promover la coordinación interinstitucional

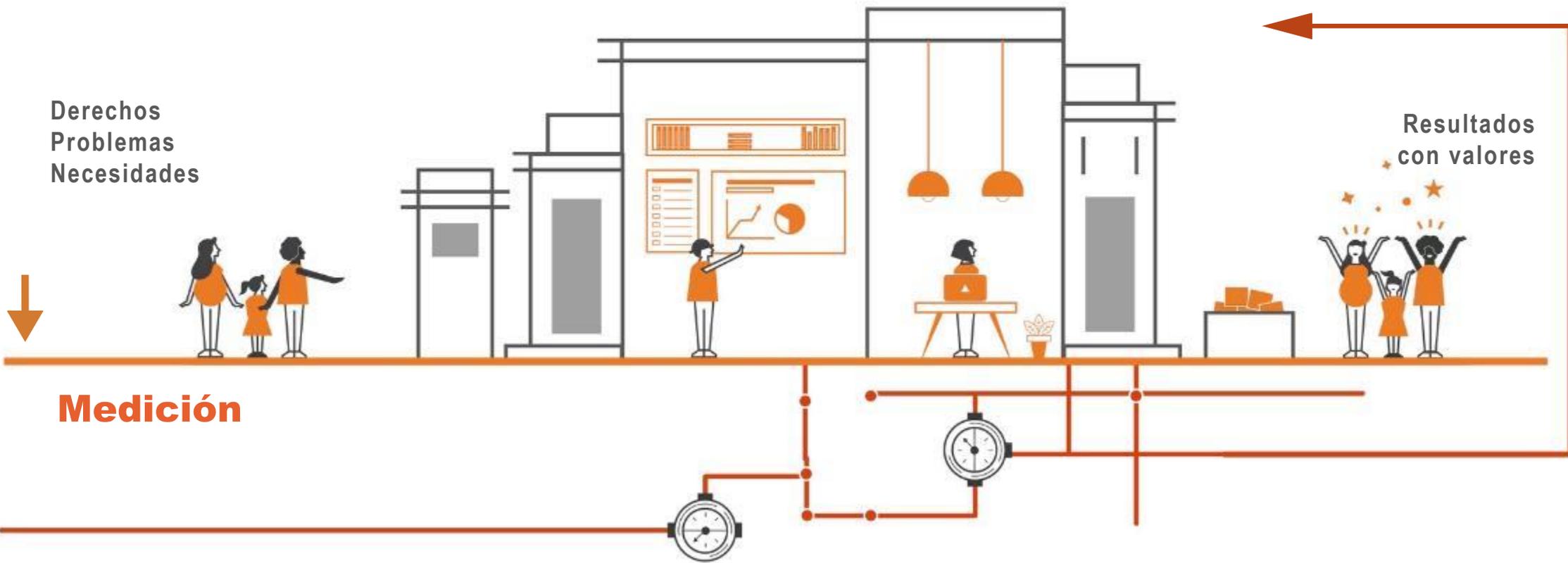
Integridad y Legalidad: motores de la generación de resultados

Componentes

Institucionalidad

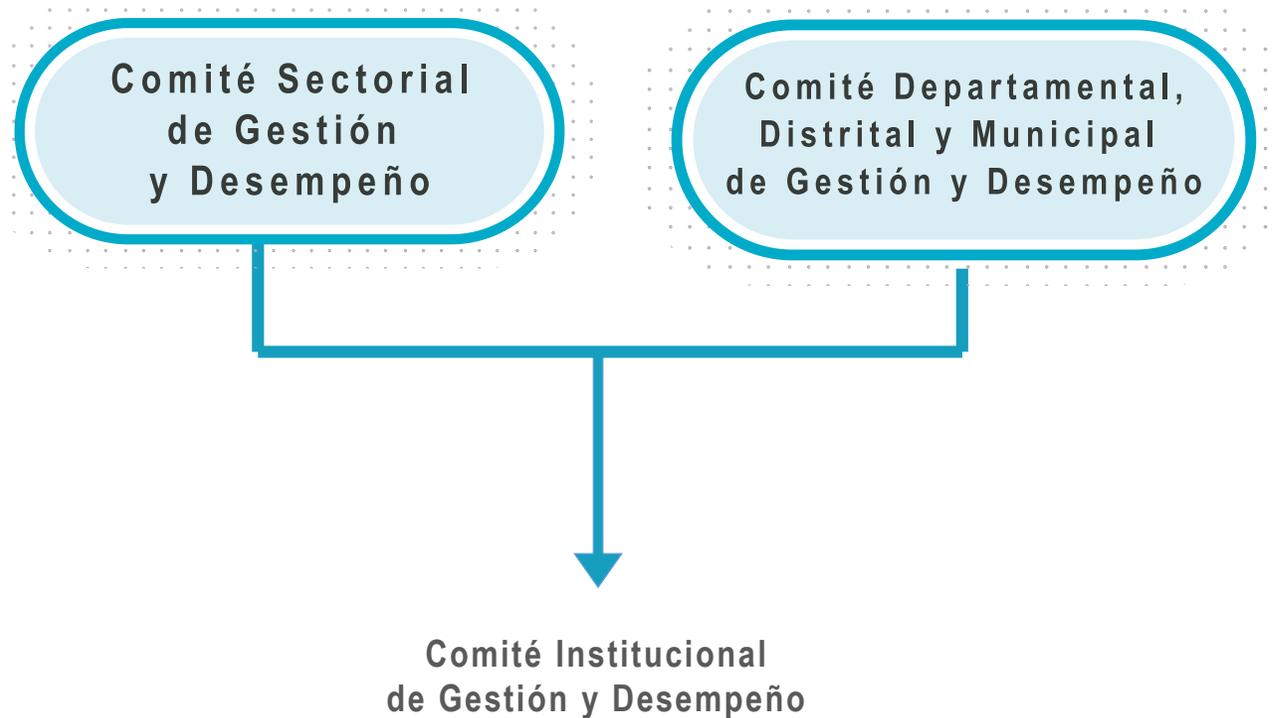


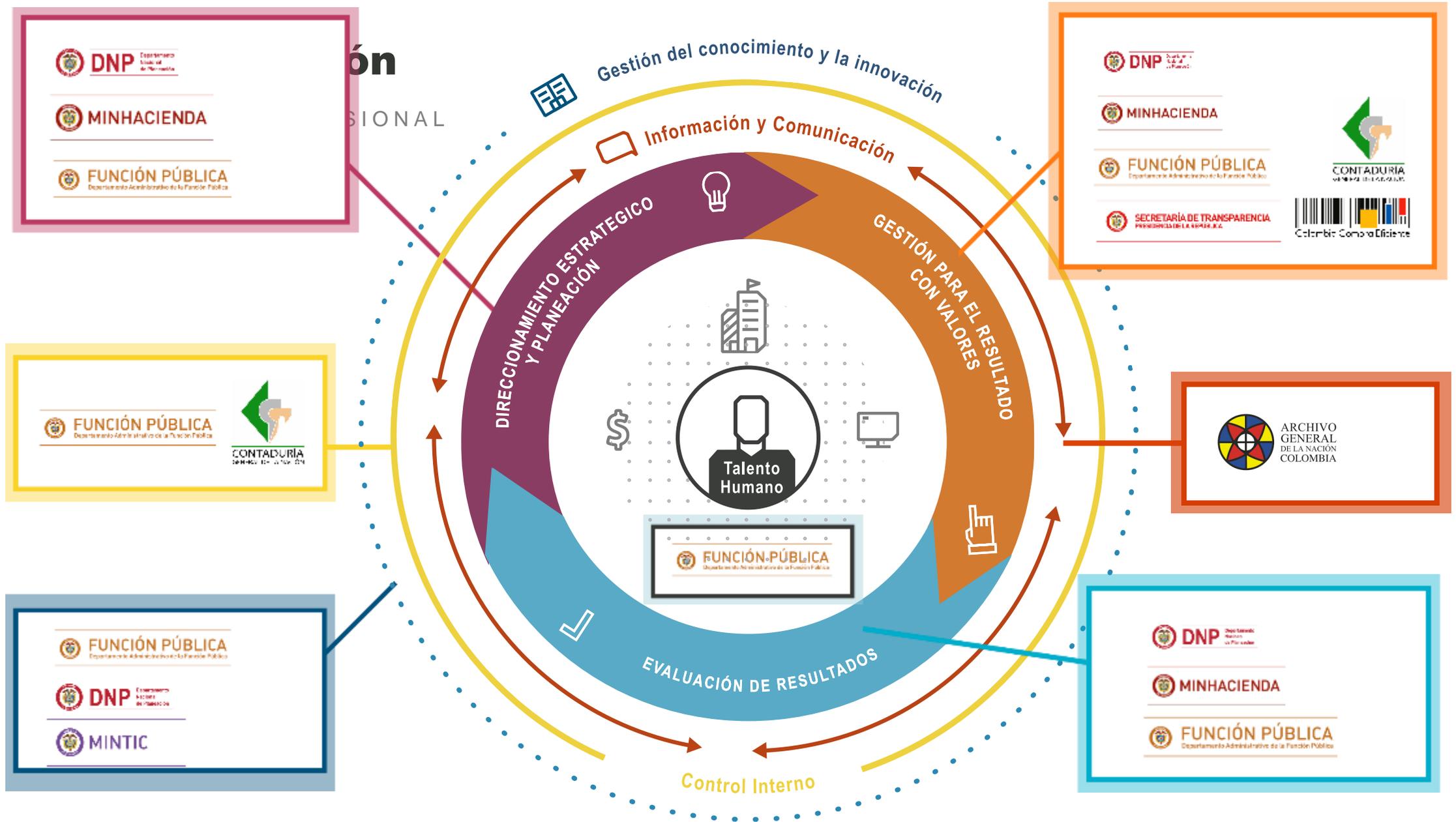
Operación



1

Institucionalidad





3

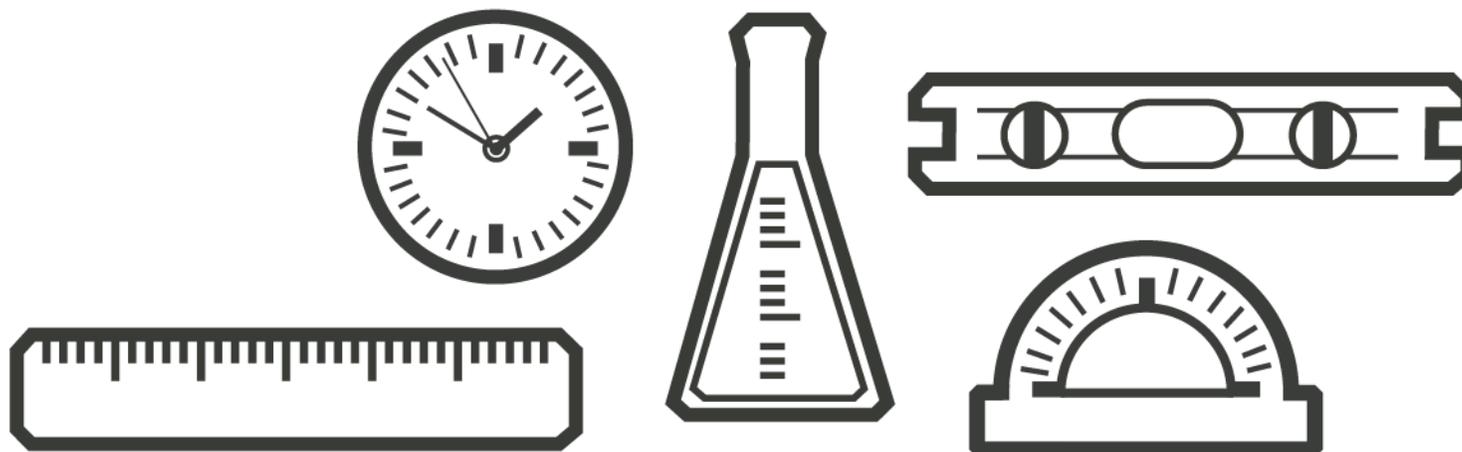
Medición

FURAG I

+

MECI

Muchos informes



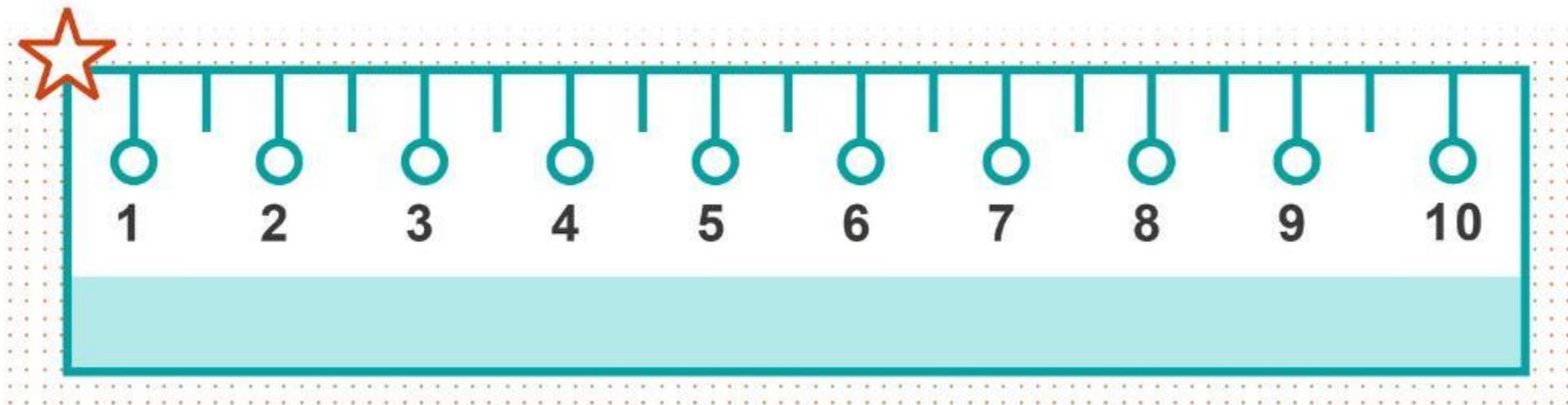
ANTES

3

Medición

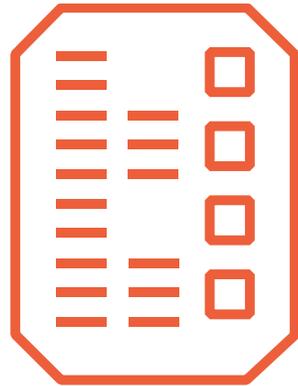
FURAG II

Simplifica la información



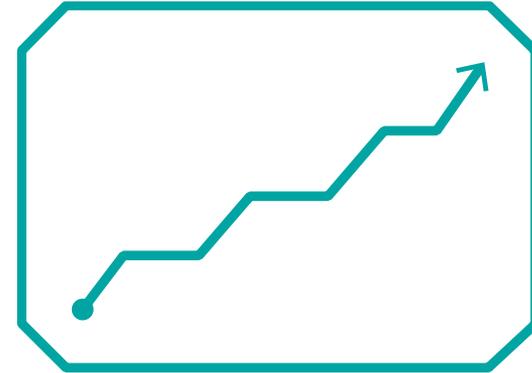
AHORA

3



FURAG II

Info



ISDI

(Índice de desempeño
institucional)



**Información
confiable
y oportuna**

La implementación es un reto de todos



Caracterización Municipios de Paz



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Caracterización Municipios de Paz

Género

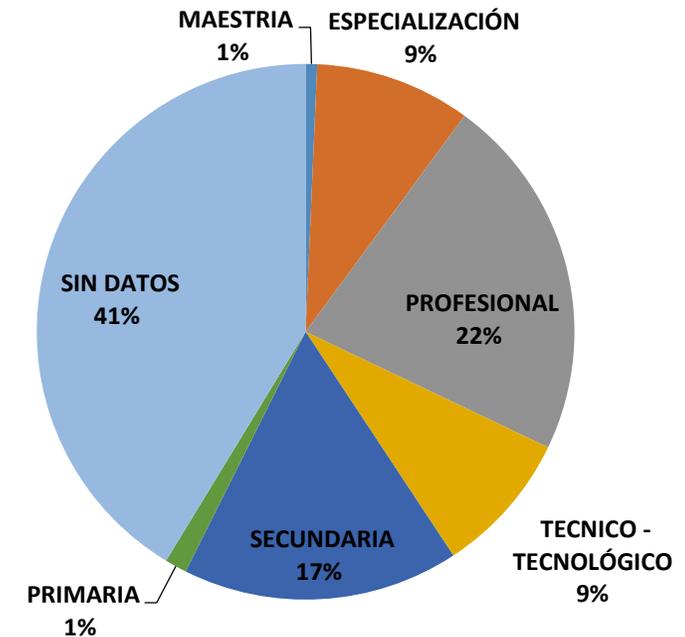


52%



48%

Se mantiene la tendencia de la Rama Ejecutiva
(Mujeres 51 - Hombres 49%)

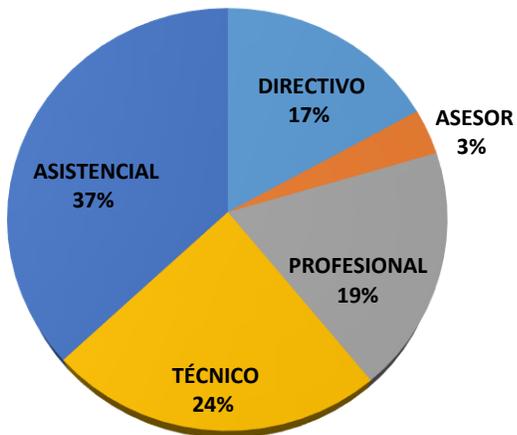


- El 22% de los servidores son profesionales. Sin embargo del 41% de los servidores no se cuenta con información. La invitación es a que actualicen su hoja de vida en el SIGEP.
- De 170 Alcaldías municipales de Paz se cuenta con información de 36 en el Sistema de Información y de Gestión del Empleo Público - SIGEP.

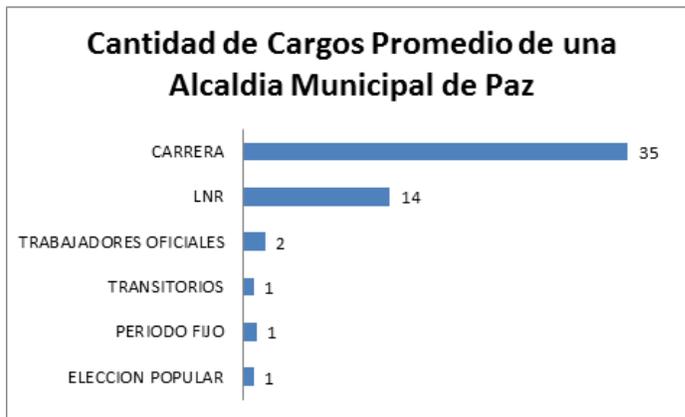
Caracterización Municipios de Paz*

**Corresponde a 104 Municipios

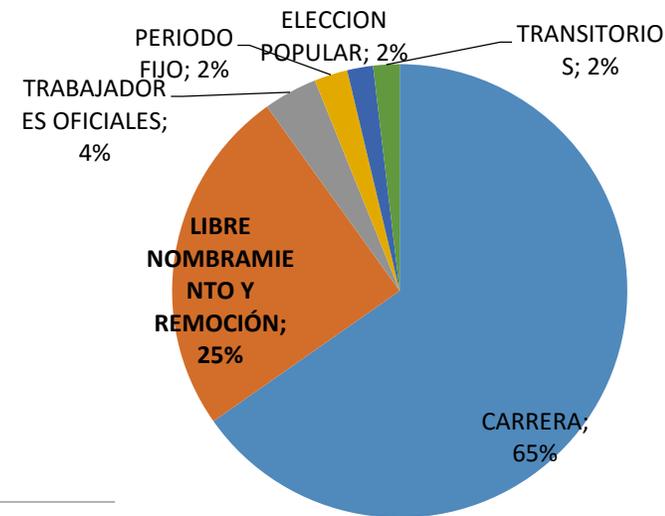
Nivel jerárquico**



El 61% de los empleos se encuentran en el nivel asistencial y técnico.



Naturaleza empleo**



**Corresponde a 104 Municipios

Contratos y contratistas**



**Corresponde a 61 Municipios

Fuente: Dirección de Empleo Público.
 Fecha de Corte: Mayo 2017.
 * Decreto 893 de 2017 – Artículo 3

Retos del Empleo Público en el Posconflicto



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Decreto 894 de 2017



Programas
específicos de
capacitación para
las entidades de los
municipios
priorizados para la
implementación



Enfoque diferencial y
territorial en los
**procesos de
selección y
evaluación del
desempeño laboral**



Sistema
específico de
**nomenclatura,
requisitos,
competencias,
salarios y
prestaciones** que
garantice el ingreso
bajo condiciones
diferenciales



Sistema de
estímulos
diferenciado para los
servidores públicos
de los municipios
priorizados para la
implementación del
Acuerdo de Paz.



Del Diagnóstico a la Gestión Estratégica del Talento Humano



¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional



Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.

Alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos misionales de la entidad

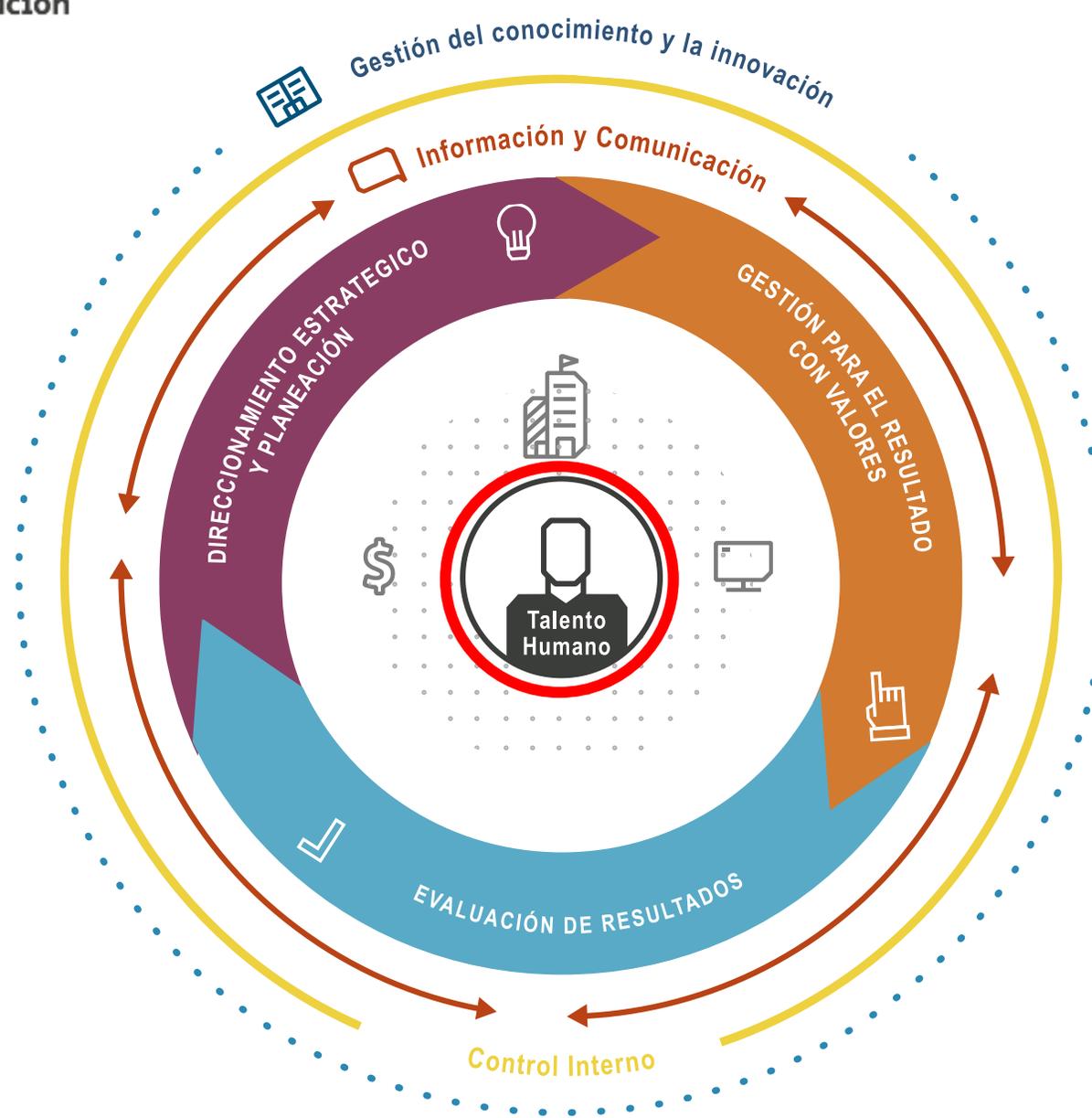
Proceso de planeación a largo plazo del talento humano y sus funciones, con base en la planeación macro.

Las áreas de talento humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.



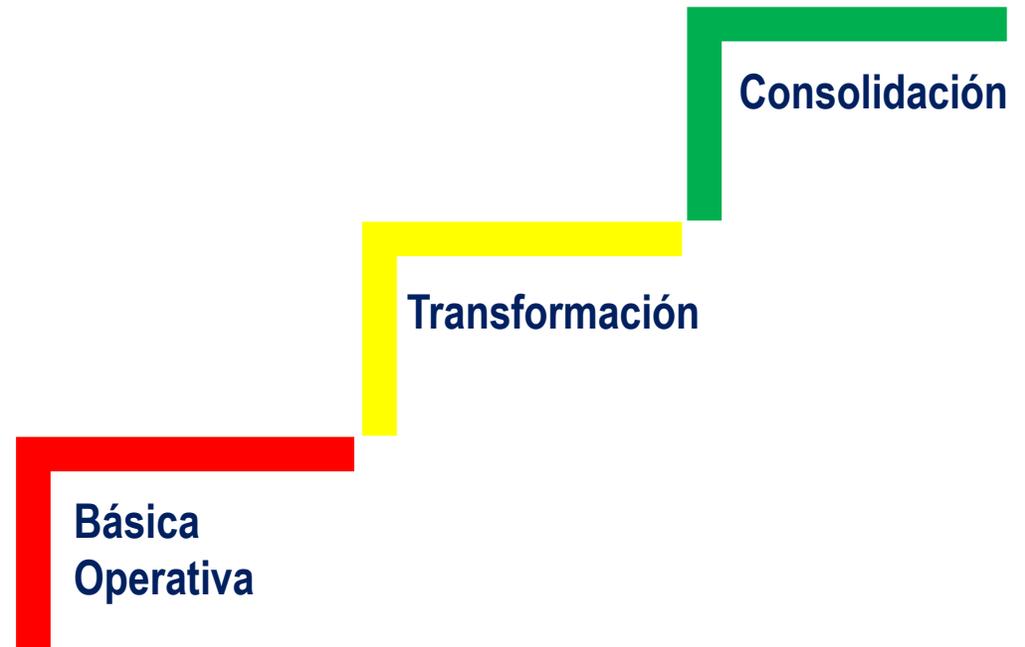
modelo integrado
de planeación
y gestión

Derechos
Problemas
Necesidades

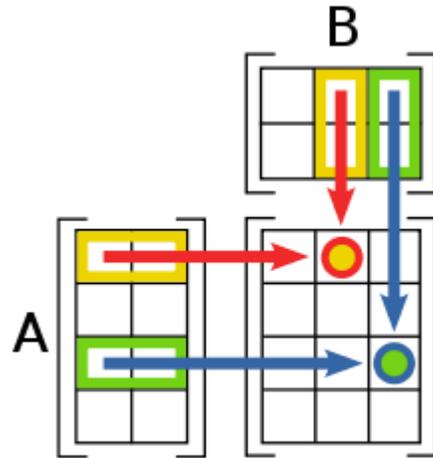


Resultados
con valores

Fases de Madurez de la GETH



Herramientas para la implementación de la política



Instrumento de Autodiagnóstico (Matriz GETH)



Diseño de Planes de Acción

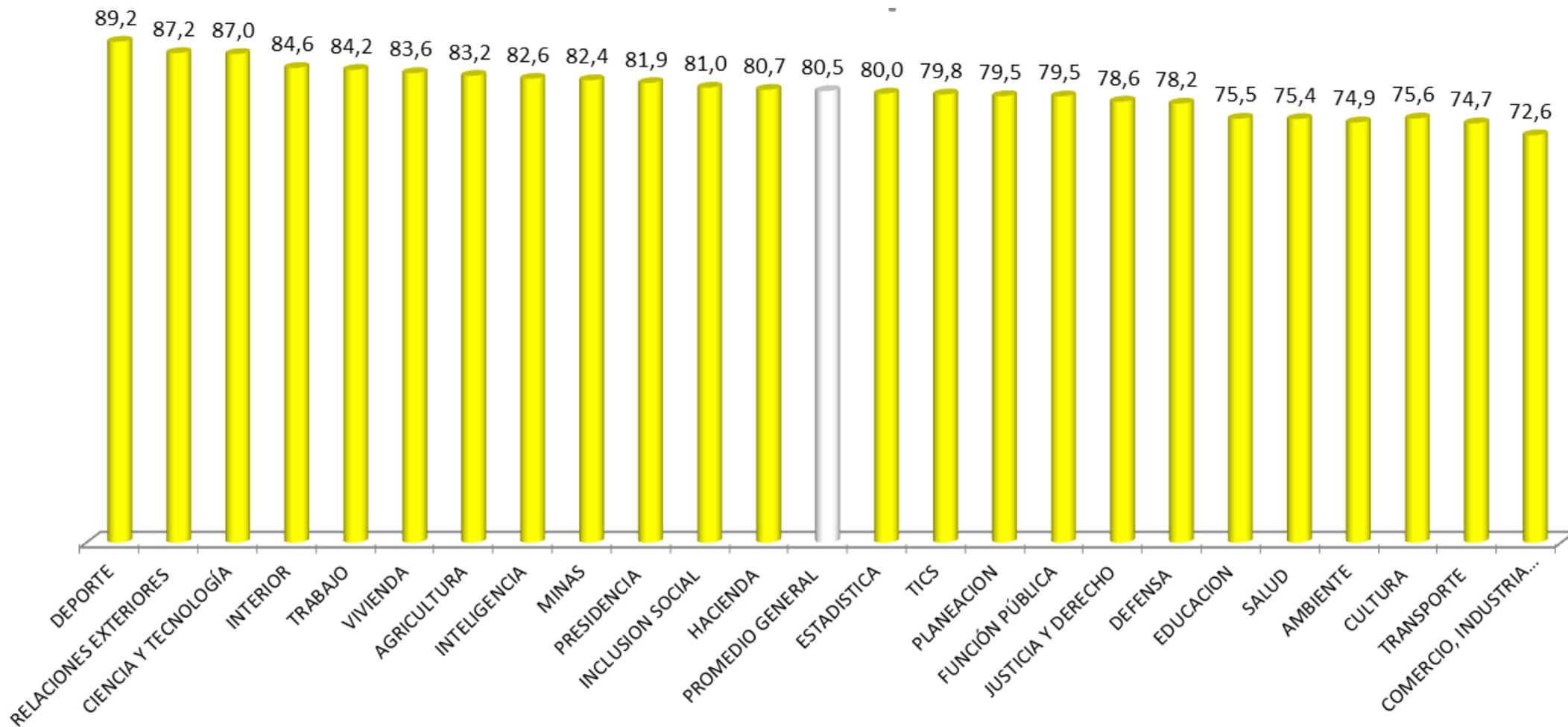


Seguimiento en el avance en las fases de madurez (FURAG II)

Rutas de Creación de Valor

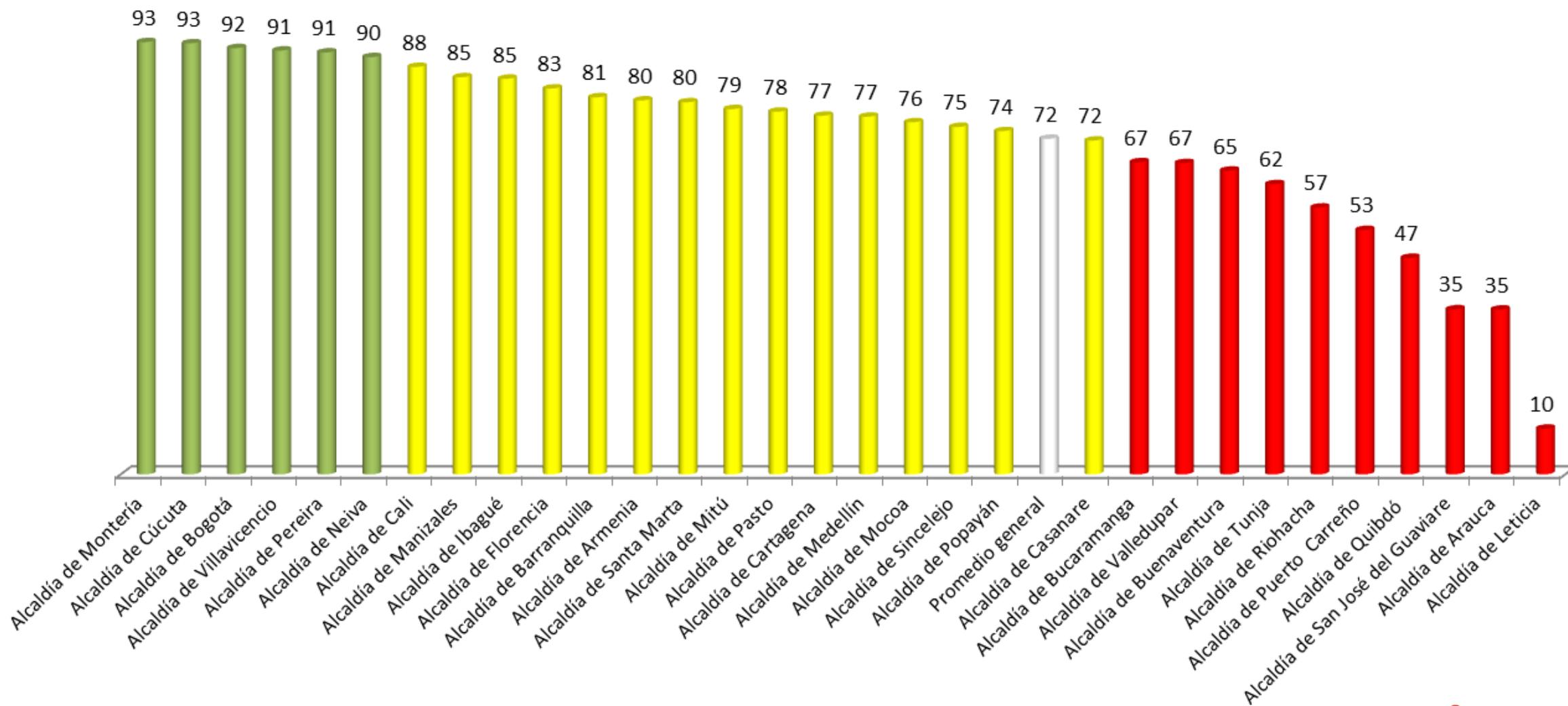


Resultados generales por Sectores

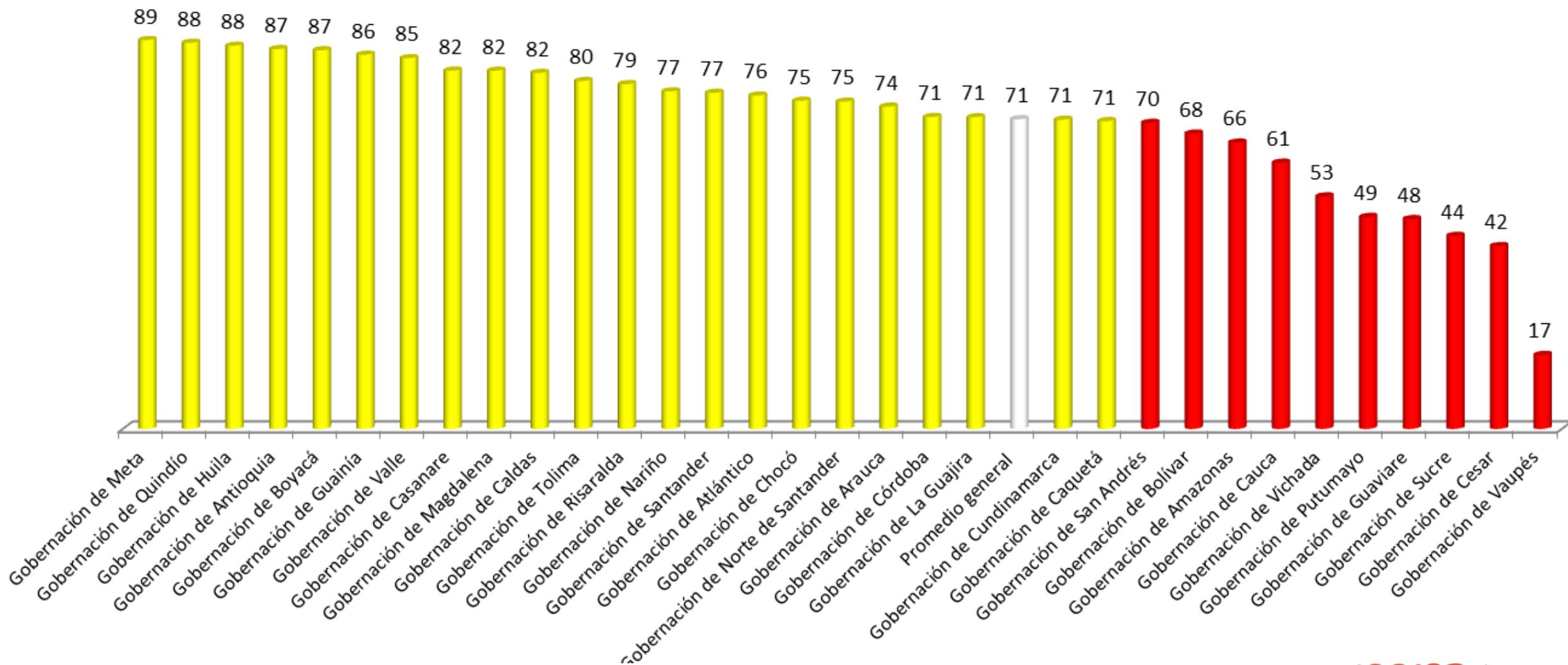


- FUNCIÓN PÚBLICA -

Resultados Alcaldías Capitales

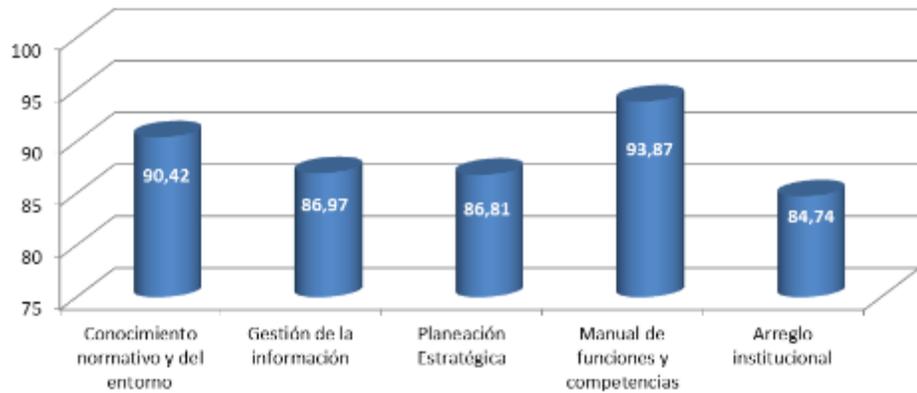


Resultados Gobernaciones

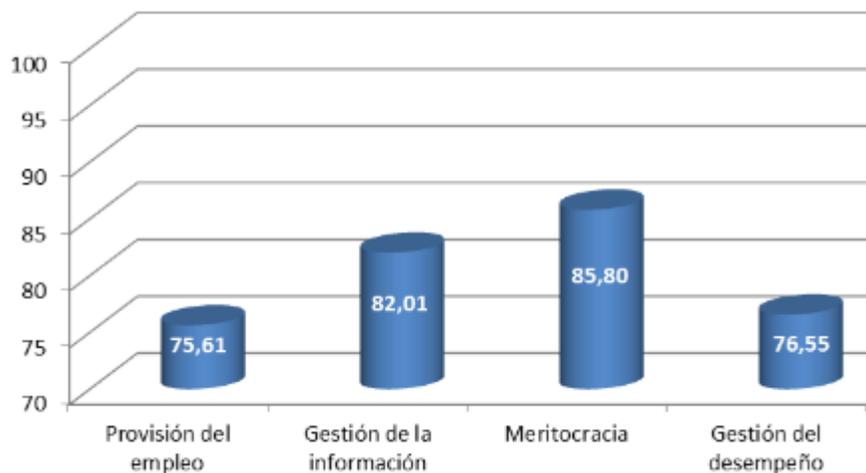


Resultados generales del Autodiagnóstico

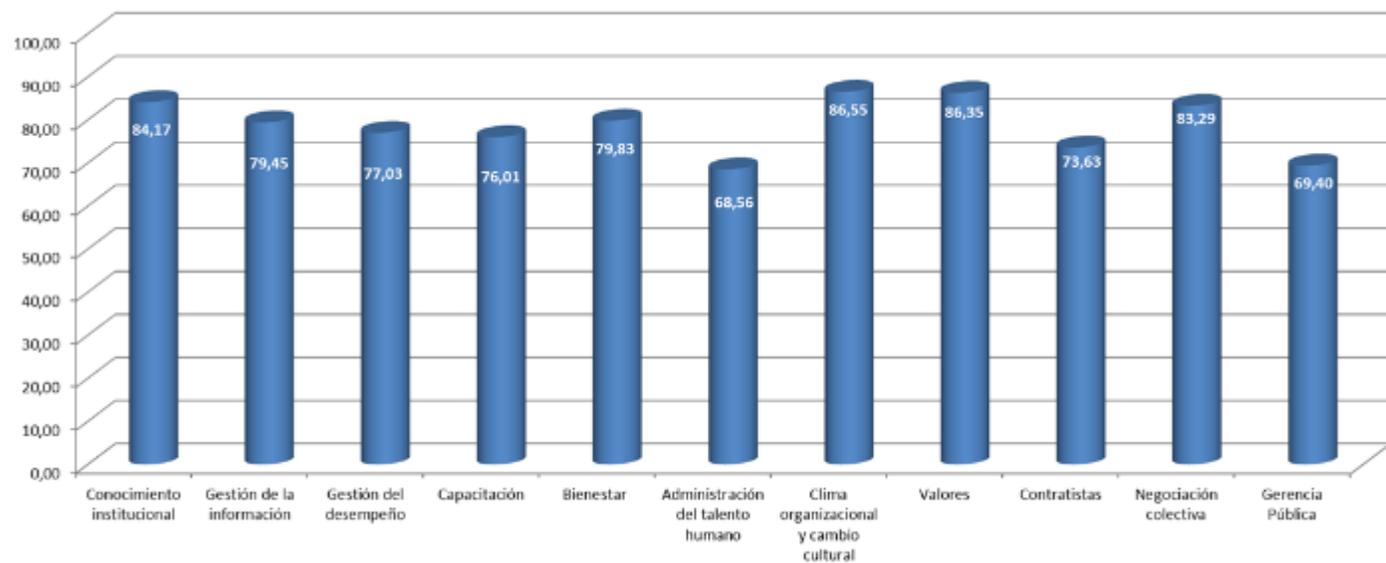
PLANEACIÓN



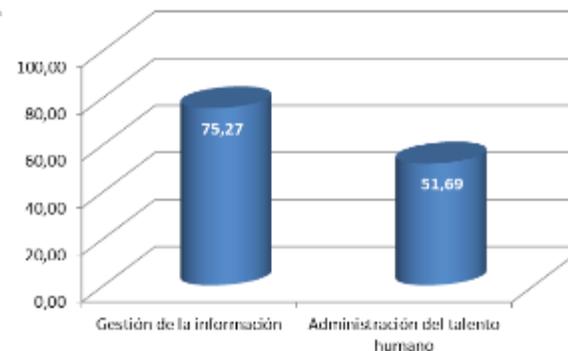
INGRESO



DESARROLLO



RETIRO



Principales cuellos de botella



Planeación

- Planeación estratégica

- Integrar en la planeación estratégica de TH los planes de vacantes, de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, etc., de manera articulada



Ingreso

- Provisión del empleo
- Evaluación de periodo de prueba

- Cubrimiento oportuno de vacantes en forma temporal y definitiva
- Evaluación de periodo de prueba realizada oportuna y eficazmente



Desarrollo

- Gestión del desempeño
- Capacitación
- Administración del talento humano
- Gerencia pública

- Acuerdos de gestión, evaluación de desempeño y planes de mejoramiento,
- PIC basado en diagnóstico de necesidades y con evaluación de eficacia;
- Bilingüismo, Servimos, Estado Joven, Horarios Flexibles,
- Evaluación de competencias de gerentes públicos, reclutamiento de candidatos



Retiro

- Análisis de razones de retiro
- Desvinculación asistida

- Recopilar y analizar las razones de retiro de los servidores
- Programas de desvinculación asistida

Planes de Acción

FORMATO DE ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO CON BASE EN EL AUTODIAGNÓSTICO GENERADO						
Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)				
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre una de las Subrutas seleccionadas para encontrar las variables que impactan en esa ruta					
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAEP					
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAEP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas					
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					

Trabajo colaborativo orientado a los Planes de Acción

GETH y Desempeño Institucional

***GETH**

82,47

80,44

***ITEP**

82,90

***EDI**

Departamento
Nacional de
Planeación

*GETH: Gestión Estratégica de Talento Humano – Función Pública

*EDI: Encuesta de Desempeño Institucional - DANE

*ITEP: Índice de Transparencia de las Entidades Públicas – Transparencia por Colombia

La Dirección de Empleo Público presenta:

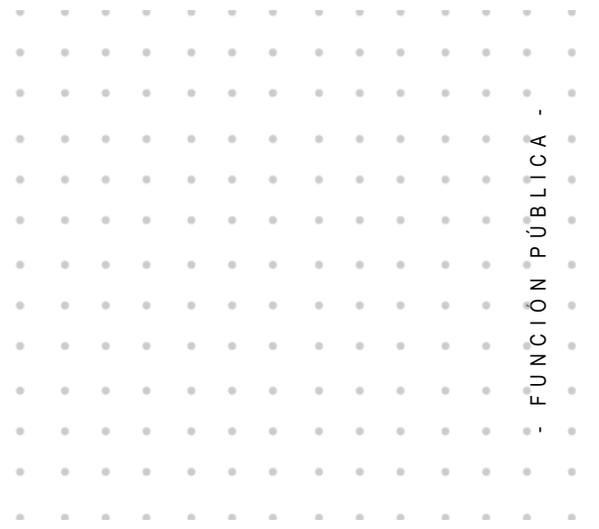


CRUCIEMPLEO

10° Encuentro Transversal de Talento Humano

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



Valores del servicio público

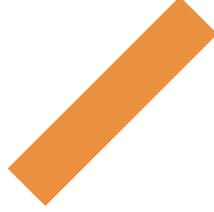
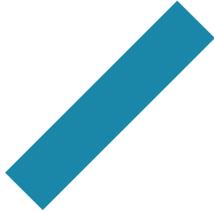
Código de Integridad



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



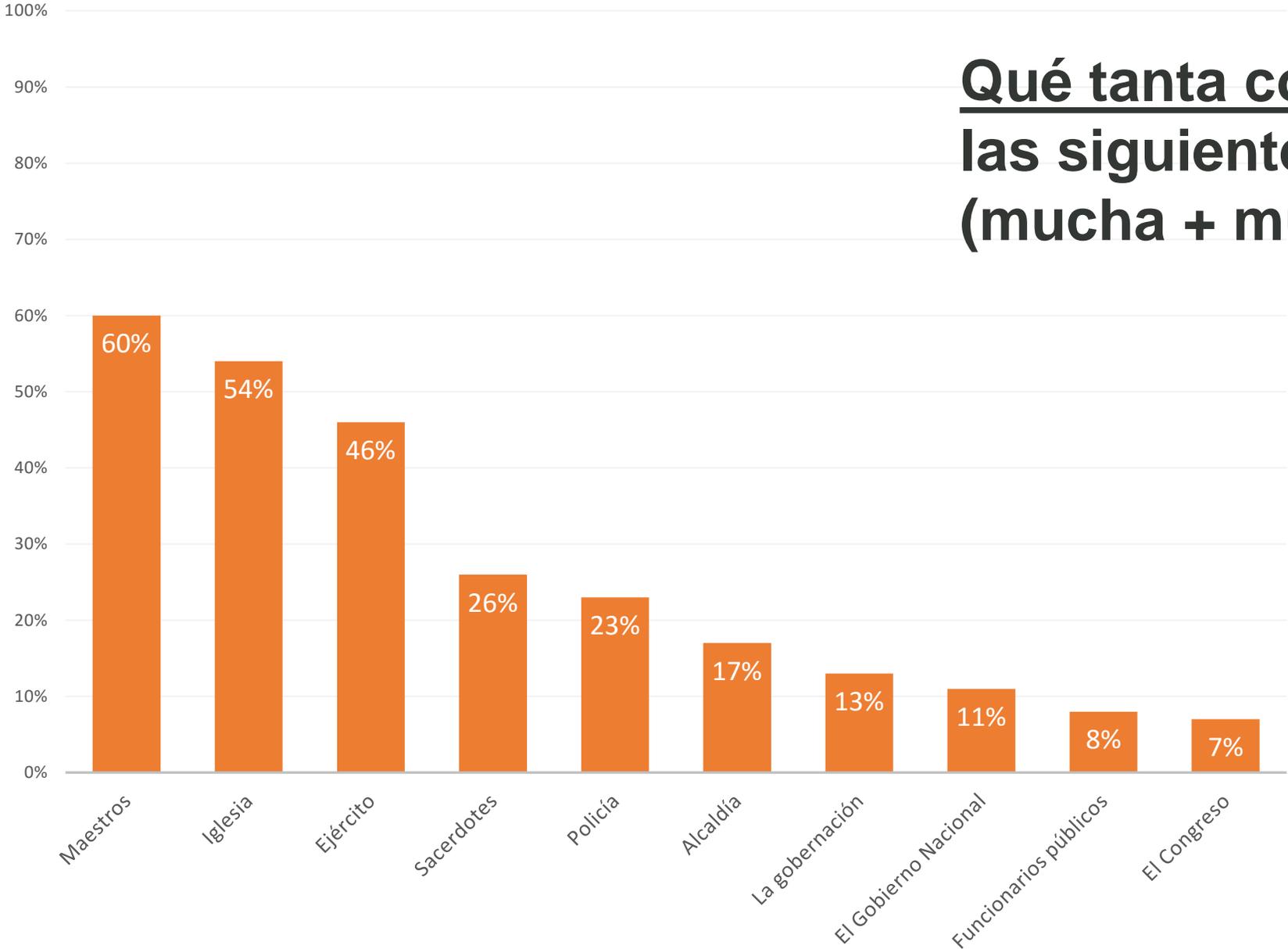
La estrategia de la Función Pública para promover la transparencia e integridad en los servidores públicos.



¿Cómo nos Ven los Ciudadanos?



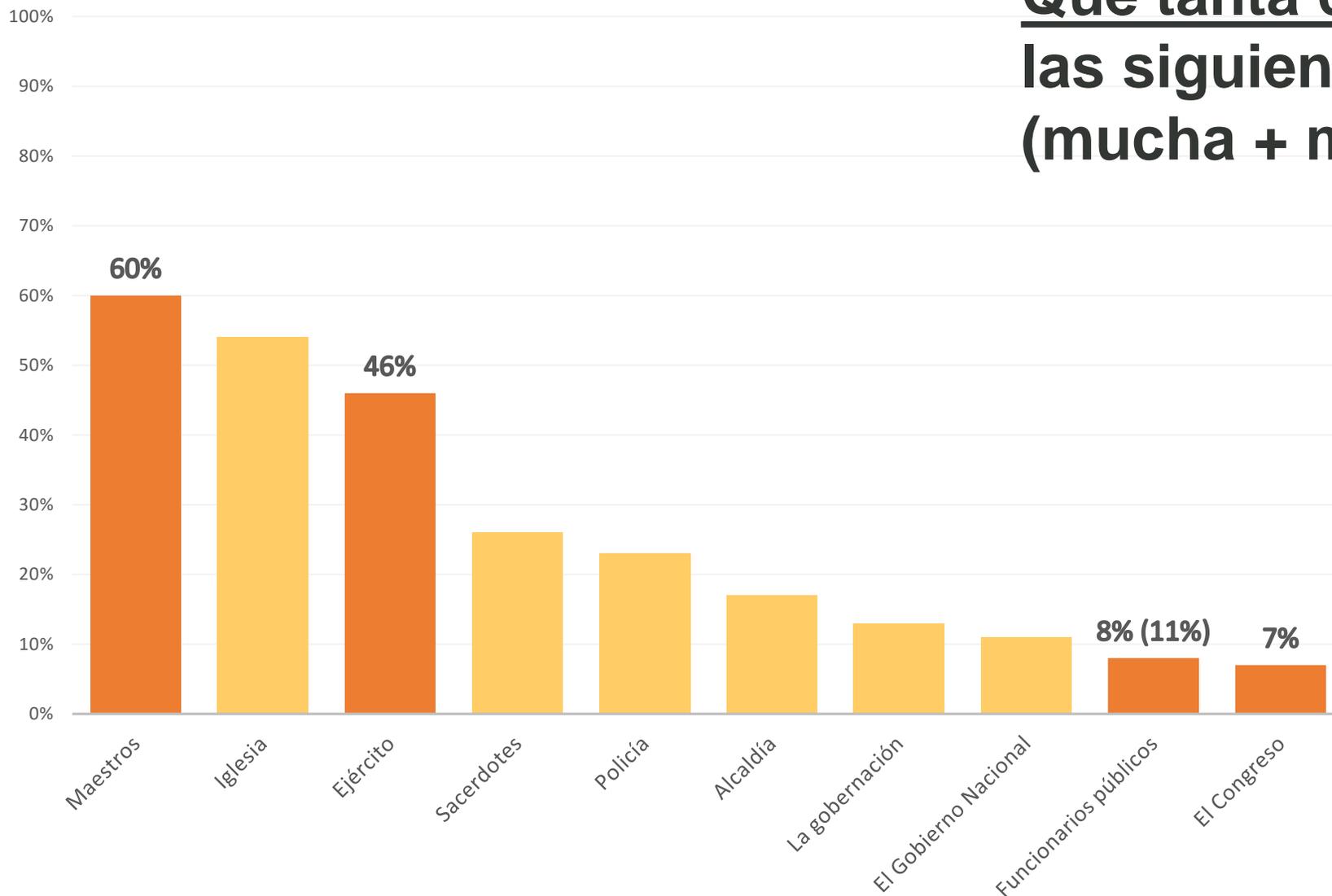
Qué tanta confianza tiene las siguientes instituciones (mucho + muchísima)



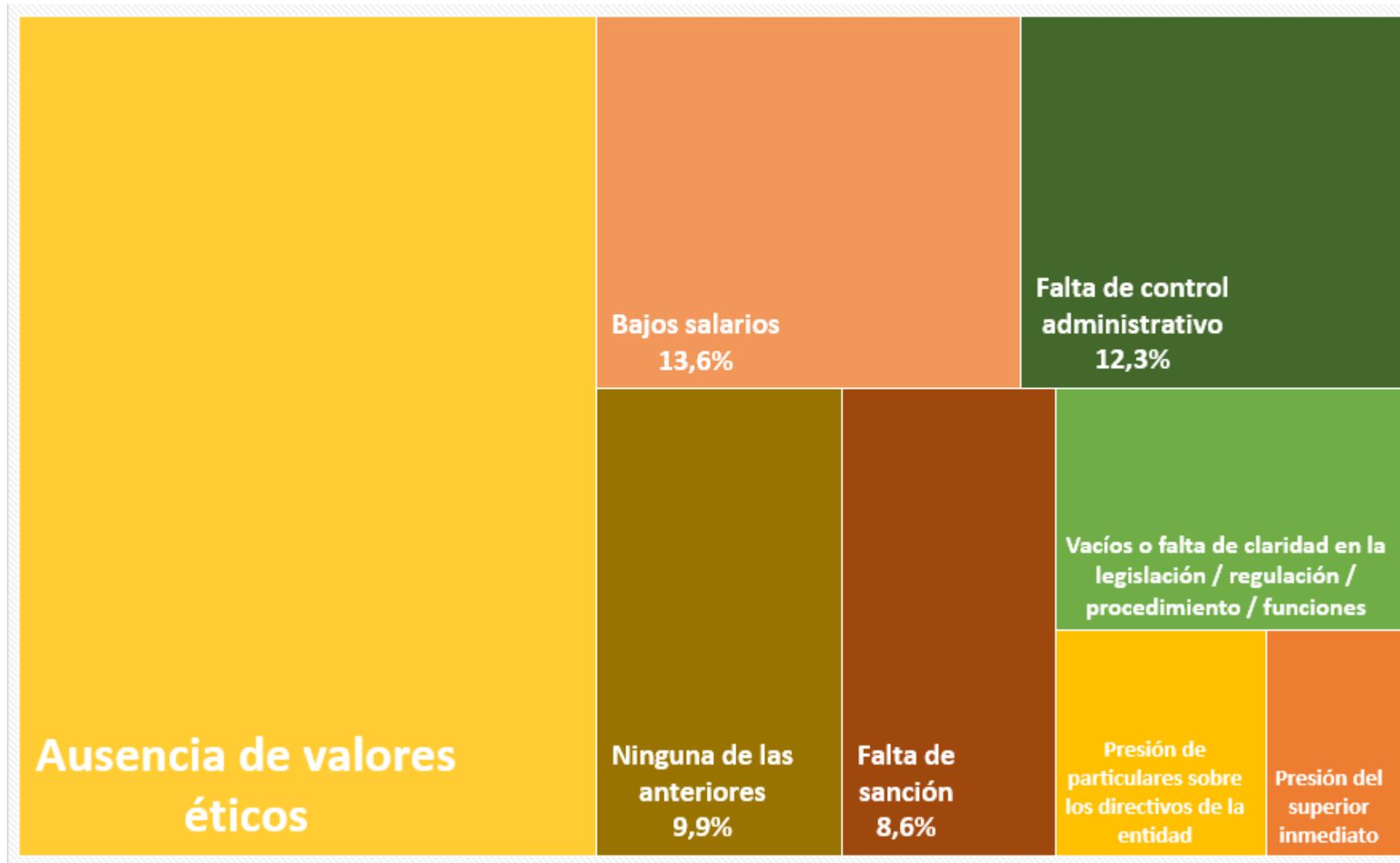
Fuente: Corpovisionarios Encuesta de Cultura Ciudadana (2016).

BOGOTÁ 2016 (PP Nacional 2011-2015)

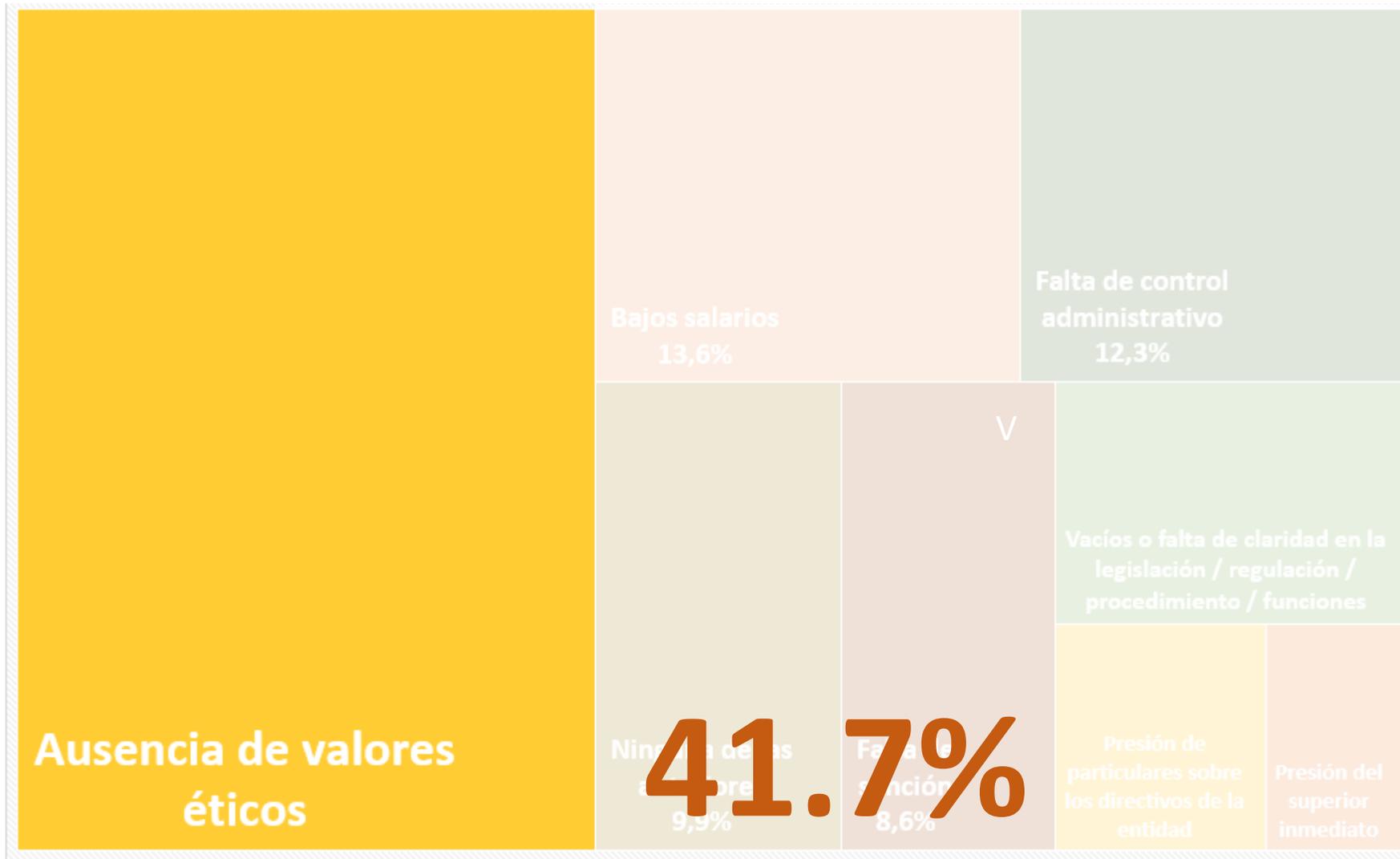
Qué tanta confianza tiene las siguientes instituciones (mucho + muchísima)



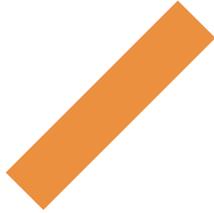
Fuente: Corpovisionarios Encuesta de Cultura Ciudadana (2016).



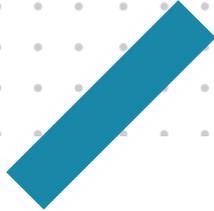
De los siguientes factores ¿Cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?



De los siguientes factores ¿Cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?



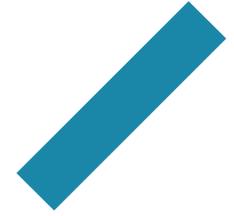
Nuestra Apuesta Estratégica



Todas nuestras intervenciones buscan generar confianza

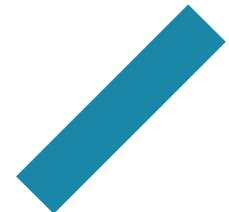


Estrategia Cambio Cultural

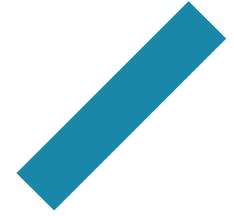


$$\tau + \tau \neq \Delta \quad \times$$

τ = Tradición i = Innovación Δ = Cambio

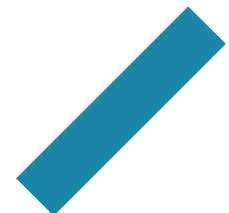


Estrategia Cambio Cultural

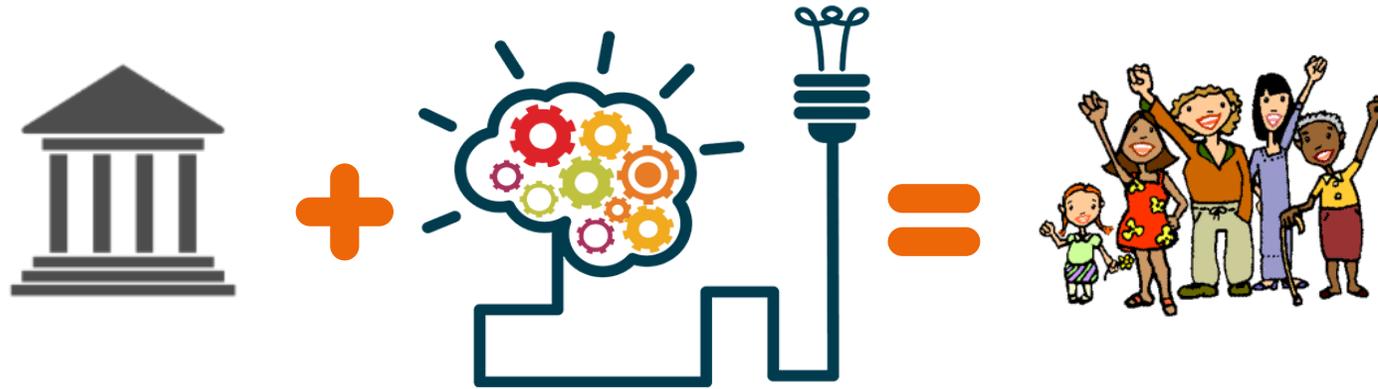


$$\tau + i = \Delta \quad \checkmark$$

τ = Tradición i = Innovación Δ = Cambio



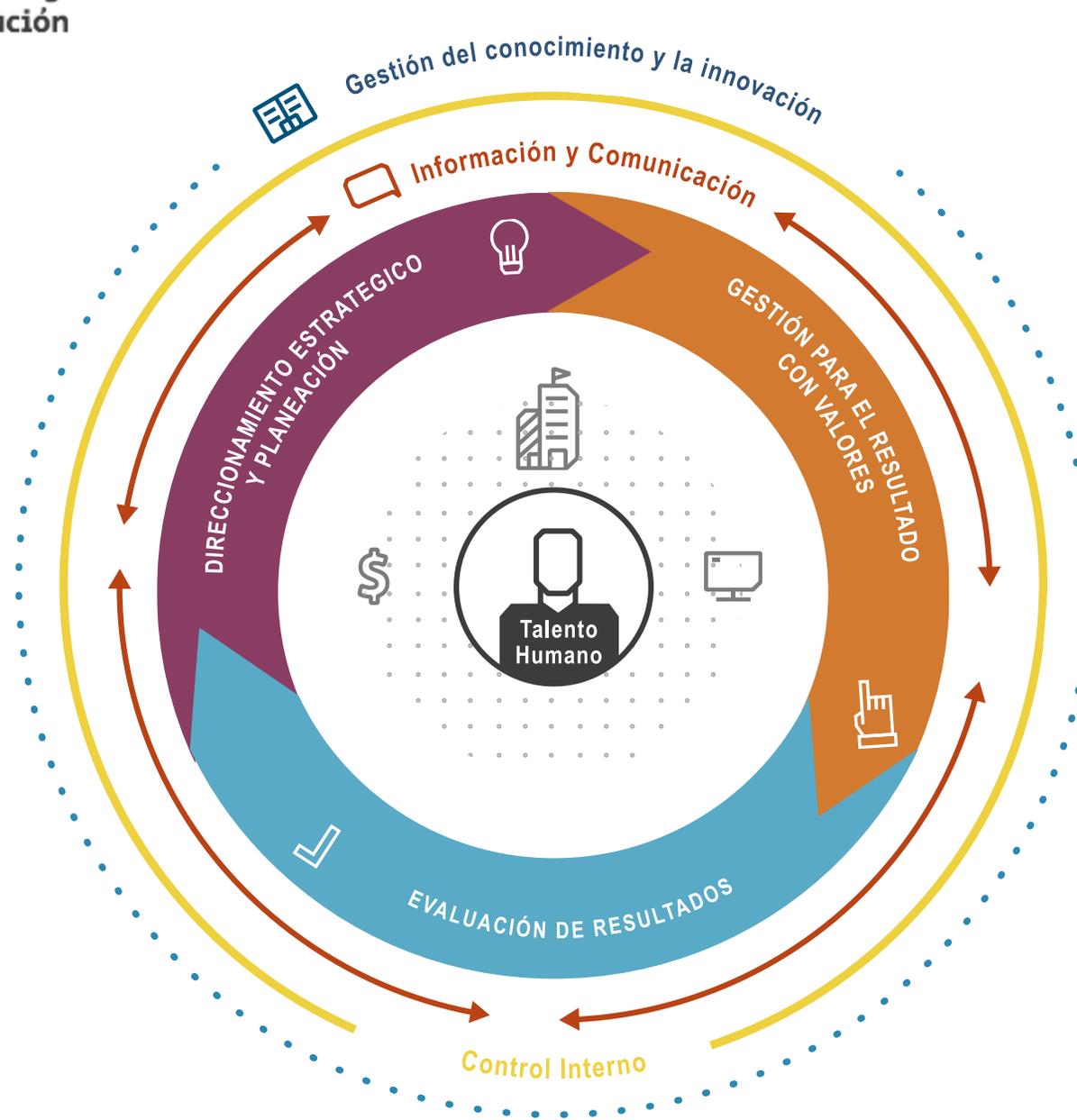
Estrategia Cambio Cultural





modelo integrado
de planeación
y gestión

Derechos
Problemas
Necesidades



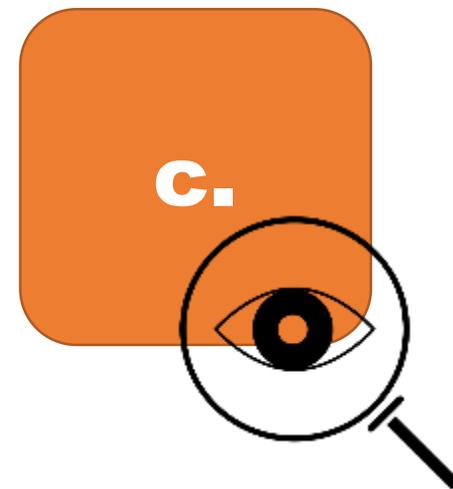
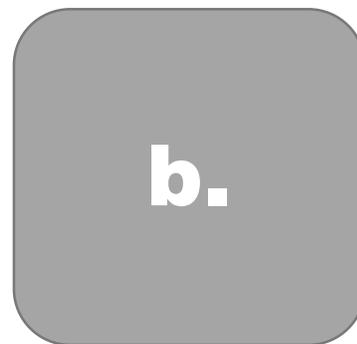
Integridad como Herramienta Transversal

a.

b.

c.

Integridad como Herramienta Transversal



Integridad como Herramienta Transversal

a.

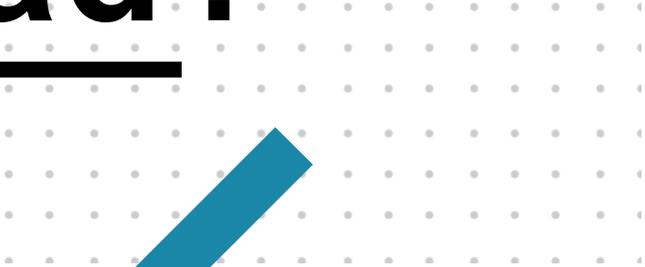
b.



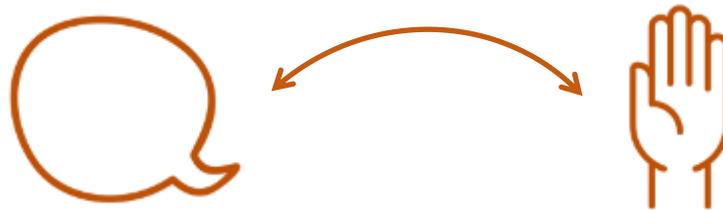
c.



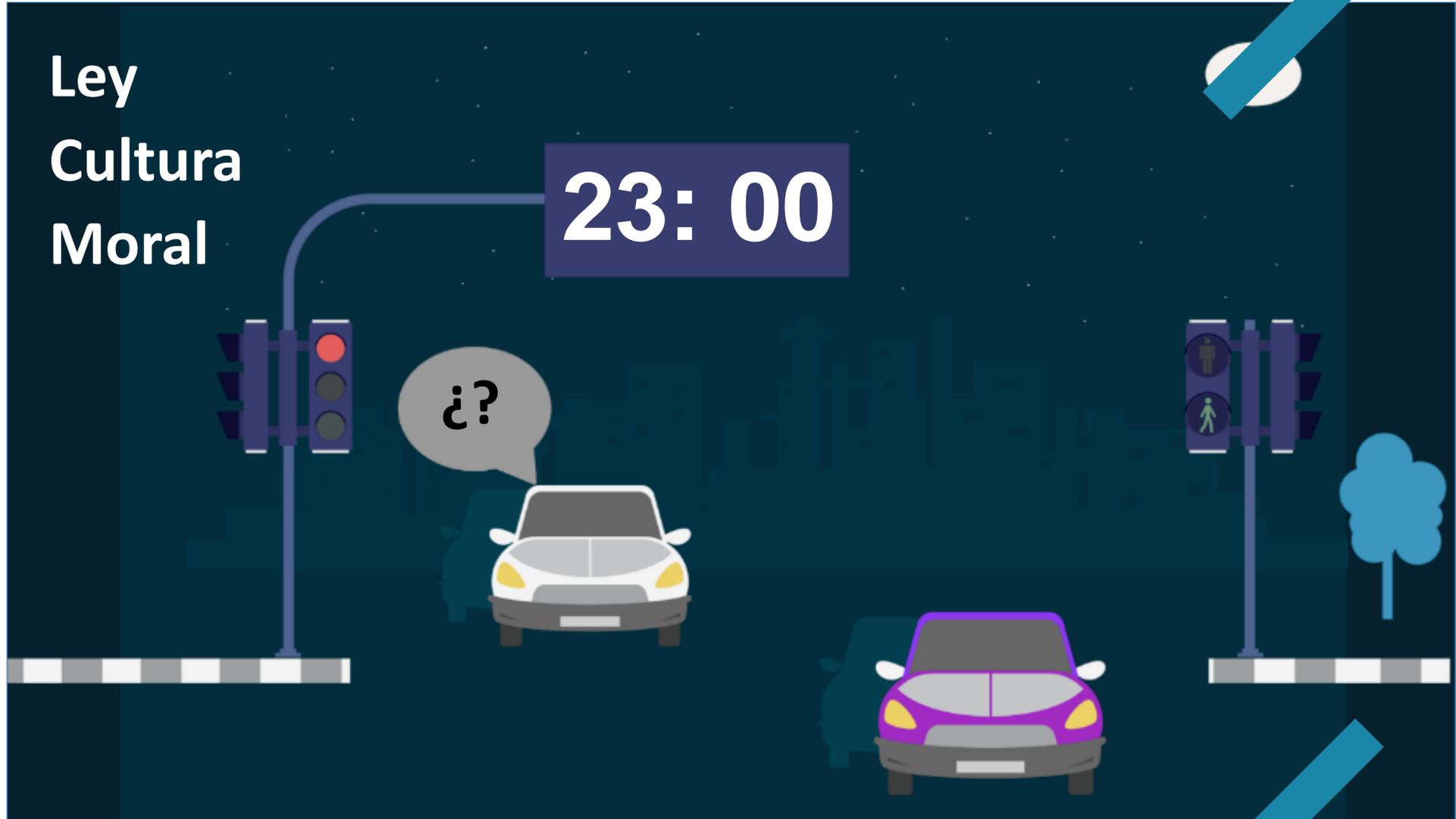
¿Cómo nos pensamos la Integridad?



**“La integridad consiste
en la coherencia entre
las declaraciones y las
realizaciones”
*Anthony Downs***



Sistemas de Regulación del Comportamiento Humano

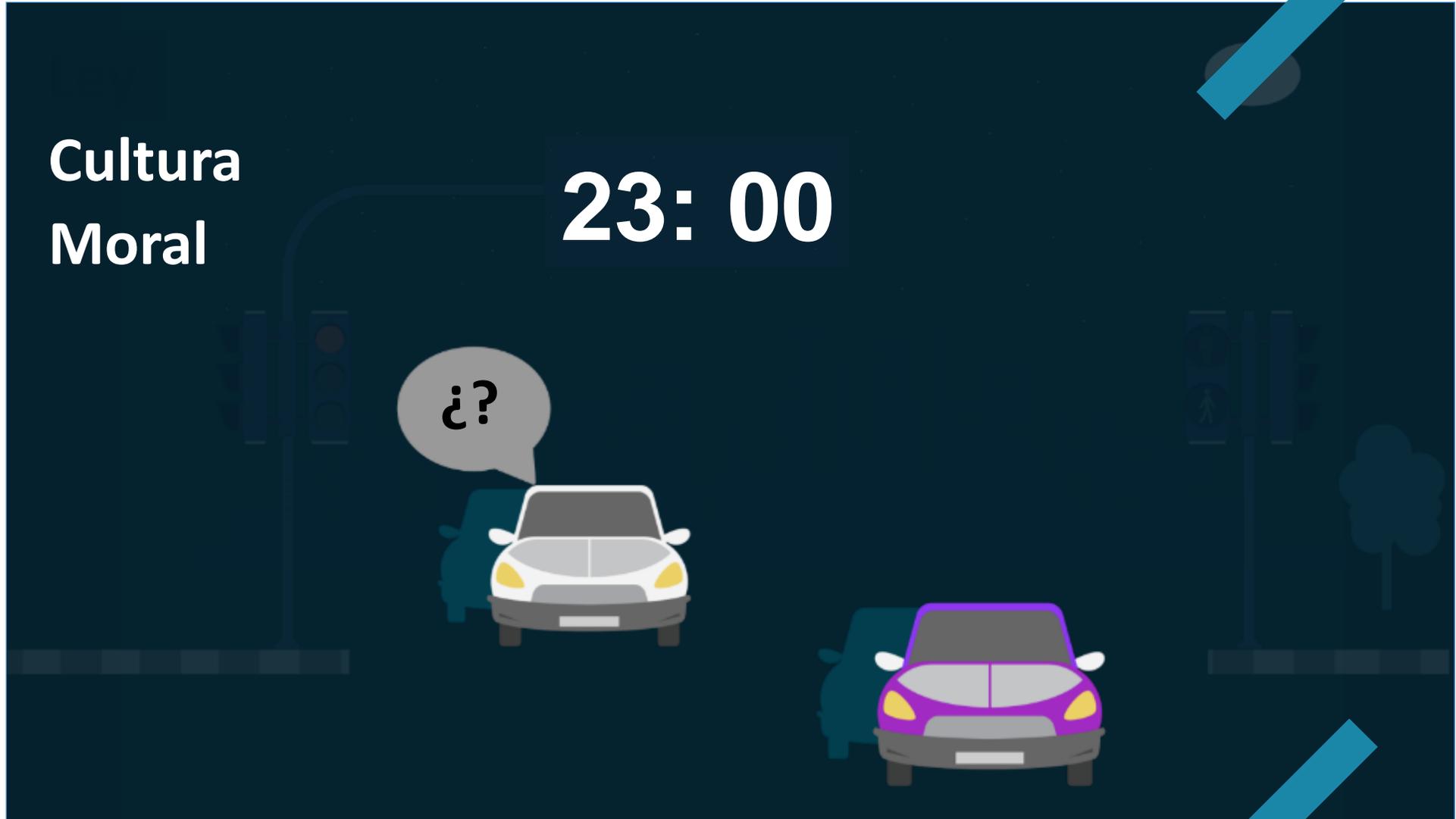


Fuente:

•A. Mockus (2002) *Convivencia como armonización de ley, moral y cultura.*

•J. Elster (2007). *Explaining Social Behavior*

Sistemas de Regulación del Comportamiento Humano



Fuente:

•A. Mockus (2002) *Convivencia como armonización de ley, moral y cultura.*

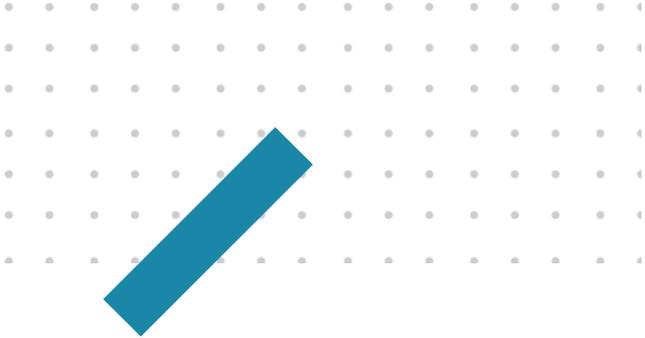
•J. Elster (2007). *Explaining Social Behavior*

Un Ejercicio de Empatía





Estrategia de Integridad



**¿Alguna vez te
has preguntado
exactamente
qué significa e
implica
ser servidor
público?**





VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad

Proceso de Construcción del Código de Integridad



Pilares de la Estrategia

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO



Valores y principios desde una visión preventiva y positiva.

Código de Integridad



Sistema de socialización y apropiación fácil de usar

Caja de Herramientas



Seguimiento y evaluación del proceso.

Medición de avances



Sostenibilidad en el tiempo relación con gestión de la entidad

MIPG

Valores de Integridad Pública

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad

Valores de Integridad Pública

A close-up, black and white portrait of a man's face, focusing on his eyes and nose. The man has a slight smile and is looking directly at the camera. The background is blurred.

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Valores de Integridad Pública

HONESTIDAD

LO QUE HAGO:

Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, **porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.**

LO QUE NO HAGO:

No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.

Valores de Integridad Pública



RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Valores de Integridad Pública



RESPECTO

LO QUE HAGO:

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

LO QUE NO HAGO:

Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, **bajo ninguna circunstancia.**

Valores de Integridad Pública



COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Valores de Integridad Pública



COMPROMISO

LO QUE HAGO:

Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.

LO QUE NO HAGO:

No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.

Valores de Integridad Pública

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



Valores de Integridad Pública



DILIGENCIA

LO QUE HAGO:

Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. **No se valen cosas a medias.**

LO QUE NO HAGO:

No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.

Valores de Integridad Pública

JUSTICIA

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



Valores de Integridad Pública



JUSTICIA

LO QUE HAGO:

Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.

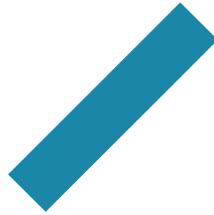
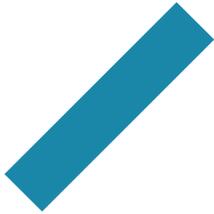
LO QUE NO HAGO:

No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.



**No se trata de empezar de cero....
¡Nos proponemos dar
el siguiente paso!**





Lo que Sigue



Cada entidad podrá agregar
+ 2 valores
+ principios propios



Códigos adicionales para:
Contrataciones
Trámites y Servicios
Talento Humano
Control Interno
Áreas Financieras
Gerentes Públicos



Campaña nacional de
divulgación,
pedagogía y
apropiación



Nuestra invitación a

ser parte de la
implementación
proceso



Principios de Acción: Modelo Revise



RECORDAR

VISIBILIZAR

SELF ENGAGEMENT

(autocompromiso)



Programa “Servimos”



Programa “Servimos”



El programa "**Servimos**" busca enaltecer la labor del Servidor Público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

BICI Usuario Seguro



Supimos que la bici ya hace parte de ti para llegar a tu destino, por esta razón Positiva creó Bici Usuarios Seguros, un seguro de accidentes para servidores públicos y/o contratistas del Estado que buscan rodar de manera segura y tranquila en su bicicleta.





AMPAROS

VALORES ASEGURADOS

		BICI CLÁSICO	BICI PLATINUM	BICI PLUS+	BICI PREMIUM
		OPCIÓN 1	OPCIÓN 2	OPCIÓN 3	OPCIÓN 4
MUERTE ACCIDENTAL		\$ 20,000,000	\$ 30,000,000	\$ 40,000,000	\$ 60,000,000
INVALIDEZ ACCIDENTAL Y/O DESMEMBRACIÓN		\$ 20,000,000	\$ 30,000,000	\$ 40,000,000	\$ 60,000,000
AUXILIO POR ACCIDENTE OCURRIDO POR EL USO DE BICICLETA	URGENCIA MÉDICA	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000
	HERIDA ABIERTA	\$ 400,000	\$ 400,000	\$ 400,000	\$ 400,000
	FRACTURA	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000
VALOR A PAGAR ANUAL		\$ 41.000	\$ 48.000	\$ 58.000	\$ 76.000



BICI CLÁSICO
OPCIÓN 1



BICI PLATINUM
OPCIÓN 2

BICI PLUS+
OPCIÓN 3



BICI PREMIUM
OPCIÓN 4



BENEFICIOS



Cubrimiento los 365 días del año las 24 horas del día en caso de presentarse una muerte accidental, invalidez accidental y/o desmembración.



Auxilio económico por una urgencia médica, herida abierta o fractura cuando se presente un accidente al asegurado por el uso de bicicleta.



Facilidad en la adquisición del producto con cuatro (4) opciones de valores asegurados.



El valor del seguro tiene un descuento del 30% ya incluido en el mismo.



El servidor público cuenta con la protección de Positiva Compañía de Seguros independiente del Plan Obligatorio de Salud (POS).

Una vez usado el auxilio por accidente ocurrido en uso de la bicicleta continuará la cobertura por muerte accidental e invalidez y/o desmembración hasta finalizar la vigencia de la póliza.



Alternativa de pago por PSE (pagos seguros en línea).

573

HABITACIONES

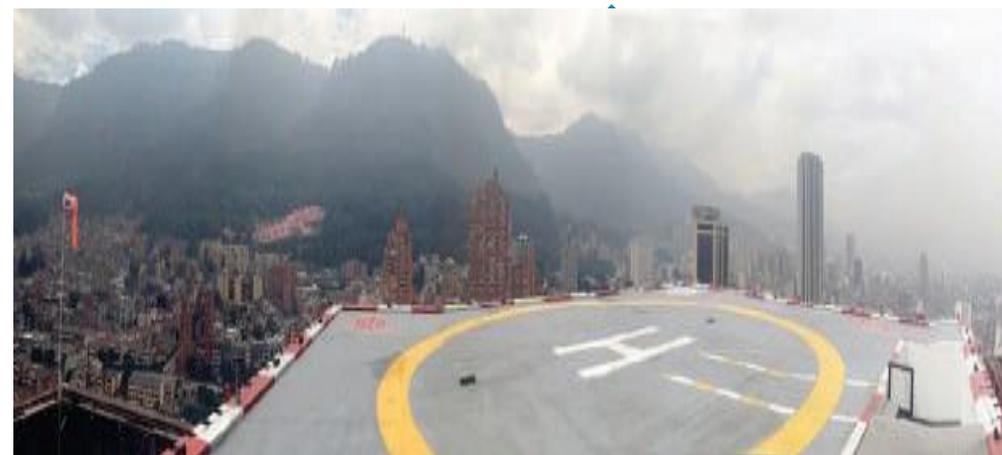
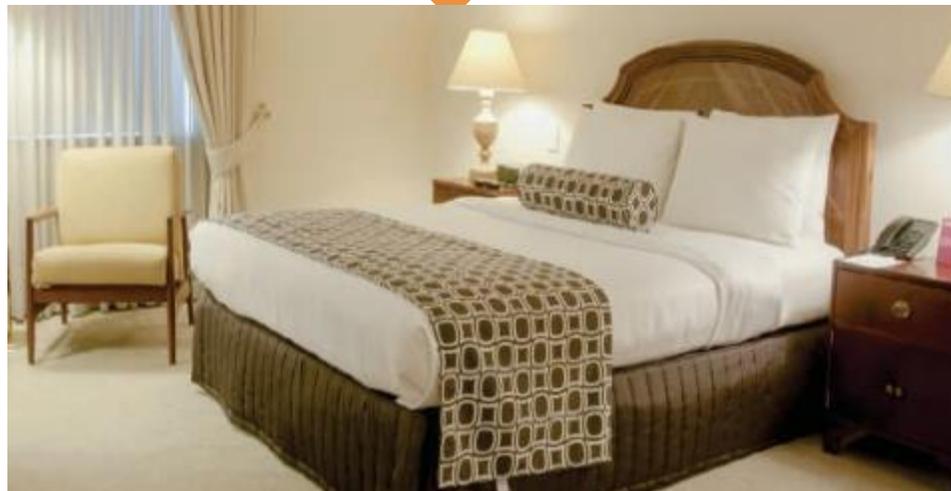
AMIGABLES

10

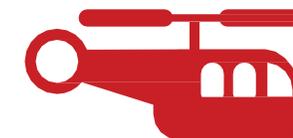
286
SUITES

7

SUITES
AMIGABLES



SOCIEDAD HOTELERA
TEQUENDAMA



HELIPUERTO AUTORIZADO
POR LA AEROCIVIL

Tequendama Inn
Cartagena de Indias

28
HABITACIONES



Terrazas con tina de hidromasaje, Salón de reuniones con capacidad de 30 pax y restaurante con capacidad para 60 pax.

Tequendama Inn
Estación - Buenaventura

78
HABITACIONES



2 piscinas recreativas, cancha multijuegos, salones para reuniones con capacidad para 300 pax y restaurante para 130 pax.

Tequendama Inn
Santa Marta

36
HABITACIONES



El hotel cuenta con acceso directo a la playa, 2 piscinas recreativas, Kiosko y salón de reuniones para eventos con capacidad de 55 pax y restaurante para 36 pax.

Programa Servimos
Bienestar para quienes sirven al país



¡ Un plan perfecto para ti !

Standar Sencilla desde

\$110.000 + IVA*

Standar Doble desde

\$140.000 + IVA*

Adicional recibe 25% descuento en consumos de alimentos y bebidas en nuestros restaurantes y 15% descuento en nuestros otros planes.

¡ Síguenos !

@hotelestequendama

reservas@sht.com.co

Tel: (571)3820300

www.hotelestequendama.com

**No aplica para temporada alta, la tarifa varía de acuerdo a la ciudad de hospedaje.*

**PLAN
FUNCIÓN
PÚBLICA**



SOCIEDAD HOTELERA
TEQUENDAMA





MISIÓN ¿Quiénes somos?

Brindar, con calidad humana y seguridad, servicios especializados en dermatología. Realizar formación, educación e investigación en las áreas de su competencia. Asesorar al gobierno nacional en la planeación y ejecución de estrategias para la promoción de la salud, la prevención y el control de las patologías cutáneas, en el marco de la responsabilidad social.

VISIÓN ¿Para dónde vamos?

El Hospital Universitario E.S.E. Centro Dermatológico “Federico Lleras Acosta, líder en servicios asistenciales como modelo público de excelencia y con proyección a nivel internacional, busca formar integralmente talento humano de alto nivel científico, generador de conocimiento, para contribuir a la promoción, prevención y recuperación de la salud cutánea, en procura de mejorar la calidad de vida del ser humano.

RECONOCIMIENTOS



- 2005 - Certificación ISO 9001 (SGS Internacional)



- 2006 – Certificación NTCGP 1000 (SGS Internacional)



- 2008- Acreditación en Salud (Icontec / MSP)



- 2009 - Acreditación con el Aval Internacional (ISQUA)



RECONOCIMIENTOS



- 2010 - Certificación BPC (INVIMA)



- 2011 - Certificación Ambiental ISO 14001 (SGS INT.)



- 2014 - Acreditación Hospital Universitario



- Reacreditación con el Aval Internacional (ISQUA)



Objetivo del programa Servimos

Ofrecer a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y/o contratistas del sector público, tarifas preferenciales en los servicios ofrecidos por el CDFLLA como:

Adquisición de productos de farmacia con un 10% de descuento

Consulta externa con un 5% de descuento

Cirugía y procedimientos con un 10% de descuento

Laboratorio clínico con un 5% de descuento.

Requisitos:

- Presentar fotocopia de la cédula y el carnet Institucional a la Av.1#13 A-61.
- Comunicar al teléfono: 2428160 ext 142

Horario de atención: Lunes a viernes de 6:00am a 6:00pm

Sábados: 7:00am a 12:00m

Gracias

Función Pública

Carrera 6 No 12 - 62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

e-mail: eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.