

# 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



DANE



CENTRO NACIONAL  
DE ADMINISTRACIÓN



Sistema Contractual



Agencia Nacional de  
Administración



ARCHIVO  
CENTRAL  
DE LA FUNCIÓN  
PÚBLICA

COLOMBIA

# Gestión de las Entidades Públicas

- NOMBRE DE LA SECCIÓN -



Resultados con valores, satisfacción, confianza

- FUNCIÓN PÚBLICA -

Control Planeación, Derechos, Evaluación, Programas, Servicios, Necesidades, Transparencia, Información, Comunicar, Gestionar, Conocimiento





**Todos  
hemos  
soñado**

---

# Entidades Públicas



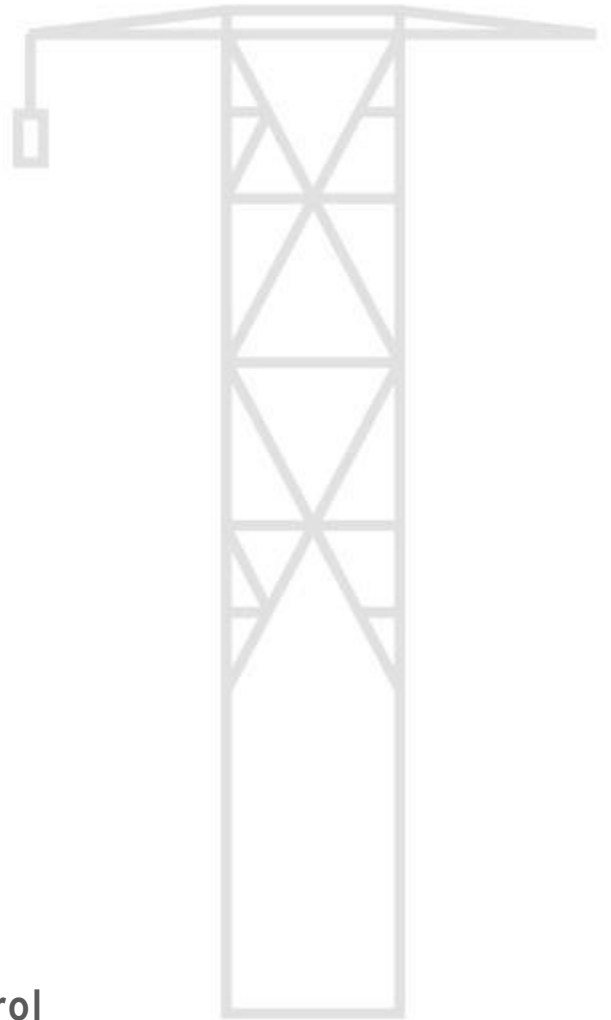
Derechos  
Problemas  
Necesidades

Resultados que generen Valor Público

# Camino Recorrido



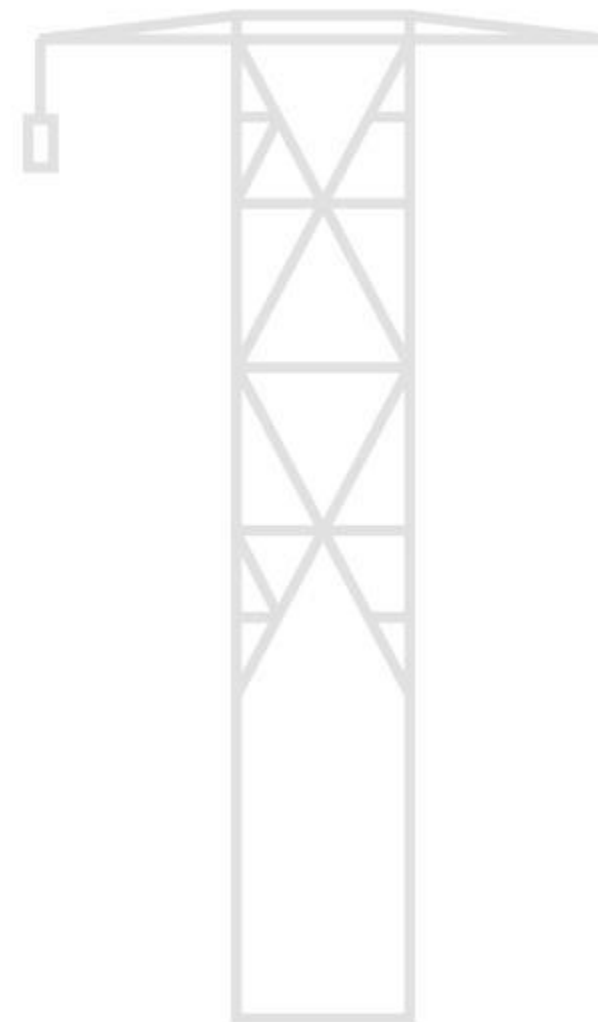
2014	Plan Nacional de Desarrollo 2014–2018
2012	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
2011	Estatuto Anticorrupción
2005	Modelo Estándar de Control Interno – MECI
2003	Sistema de Gestión de Calidad
1998	Sistema de Desarrollo Administrativo
1993	Sistema de Control Interno
1991	Principios de la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



# Aciertos



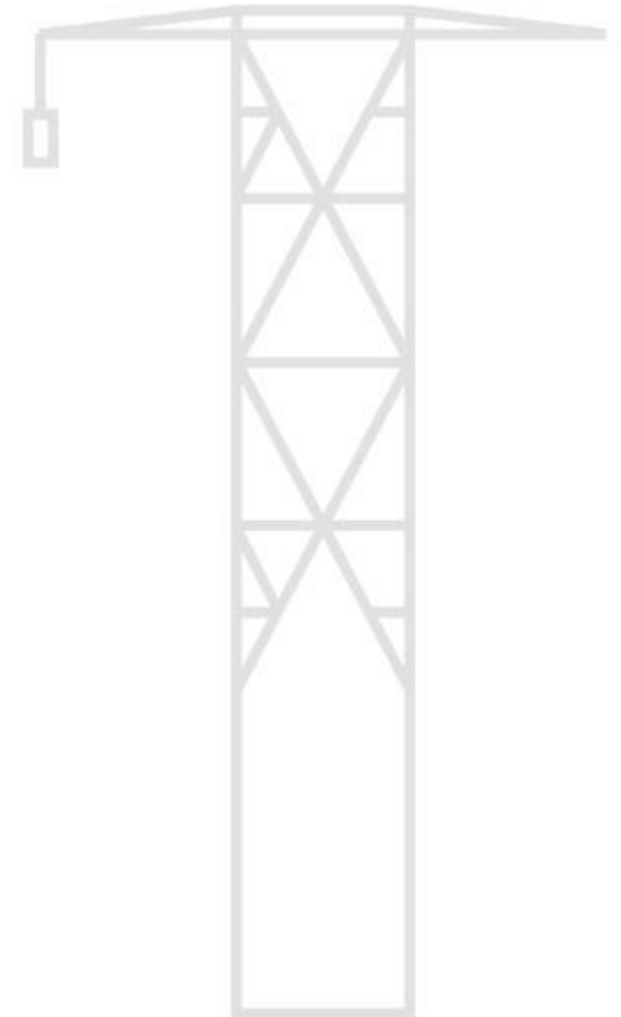
- 1 Procesos documentados y estandarizados
- 2 Un solo instrumento de medición de requerimientos de políticas de Desarrollo Administrativo a través del FURAG
- 3 Fortalecimiento del trabajo sectorial
- 4 Definición de una estructura de control a través del MECI
- 5 Fortalecimiento de la evaluación independiente



# 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 -



Artículo 133 PND

Sistema de

Sistema de  
Gestión

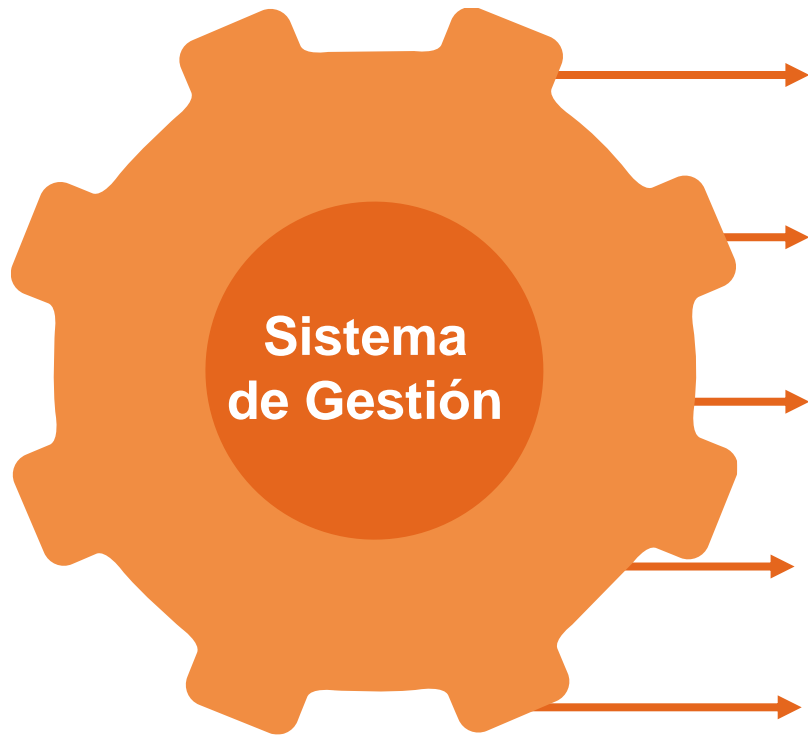
Sistema de  
Gestión de  
Calidad

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

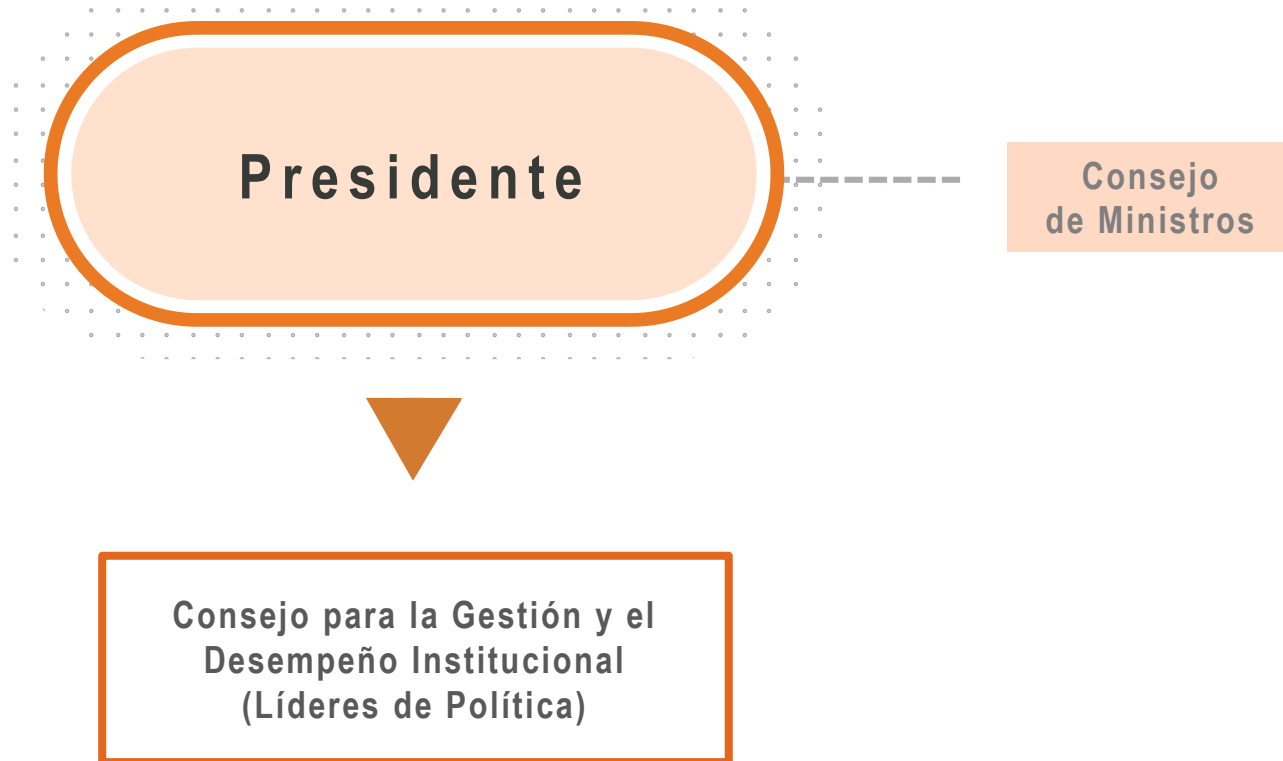
Objeto: Dirigir la gestión





# 1

# Institucionalidad



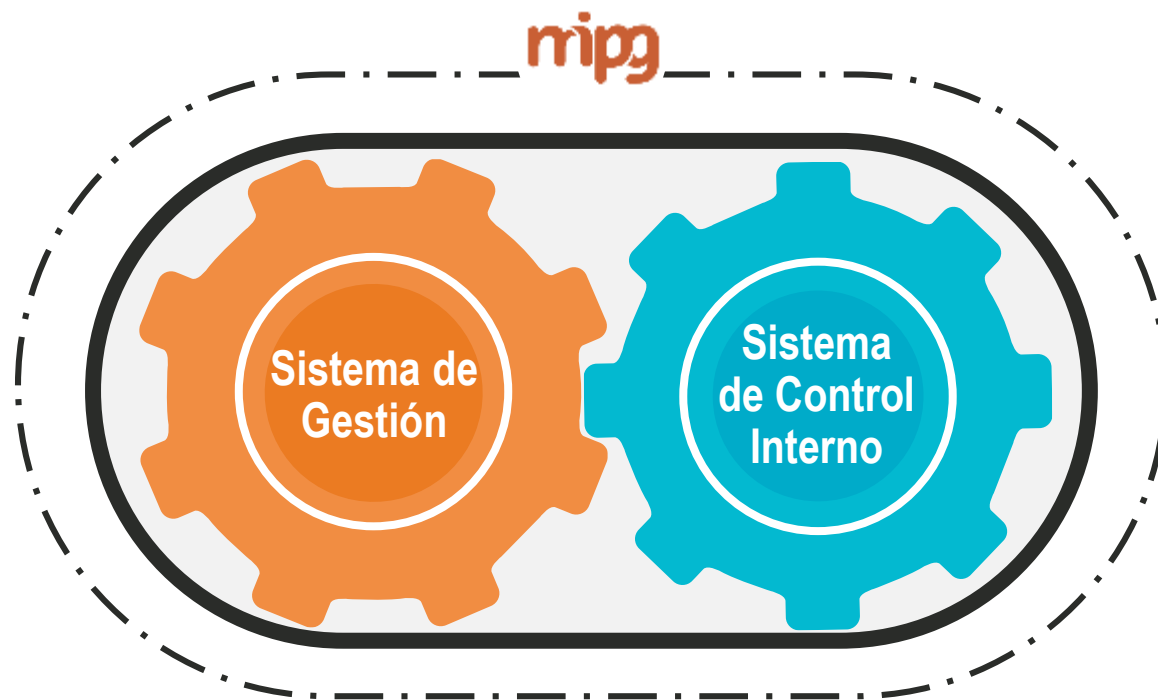


# 10 Entidades | 16 Políticas

- 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



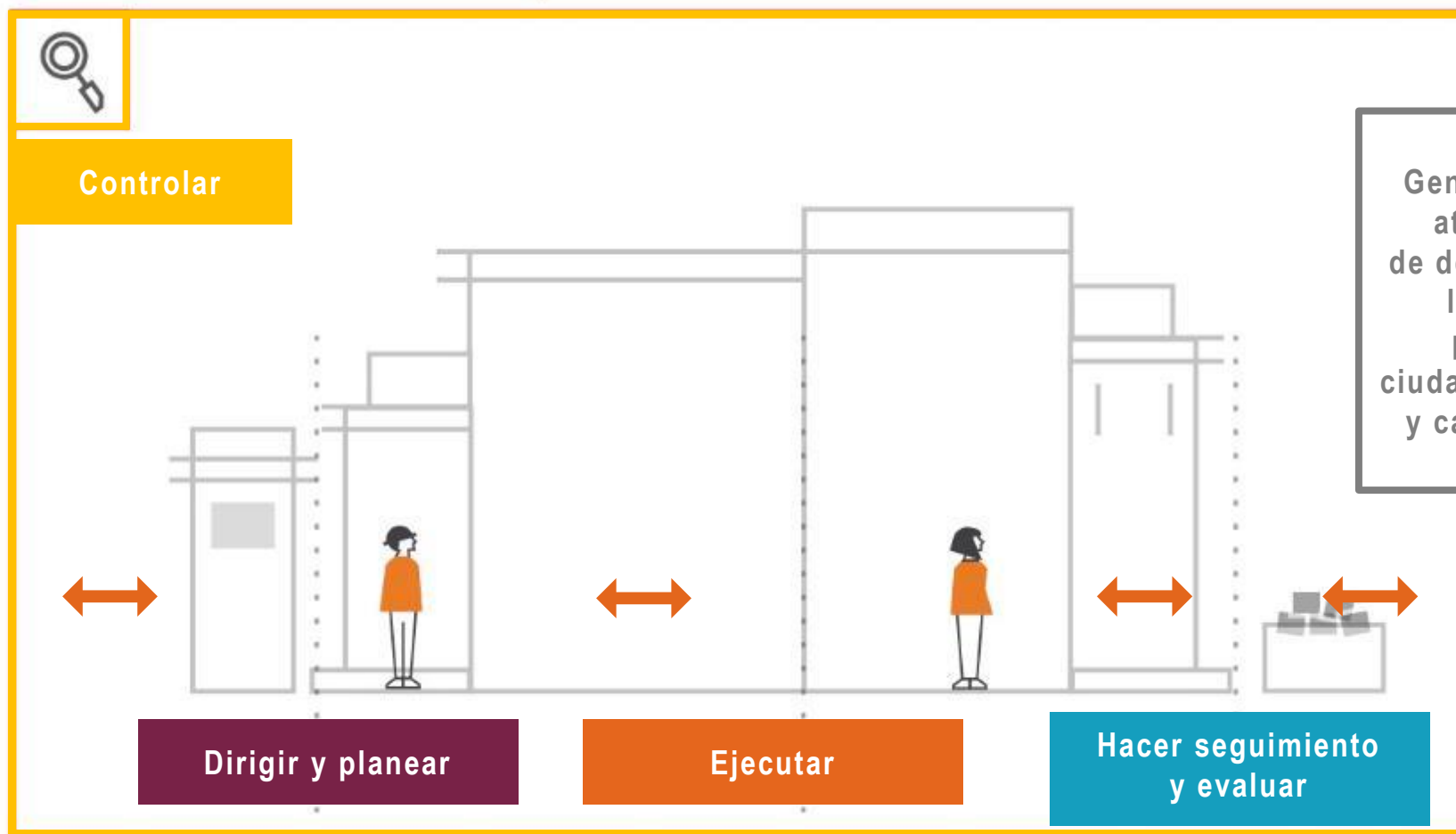
ARTICULACIÓN



# MIPG como una herramienta

# MARCO DE REFERENCIA PARA

- NOMBRE DE LA SECCIÓN -



# 5 Objetivos



**1** Fortalecer el liderazgo y el talento humano



**VALOR PÚBLICO**

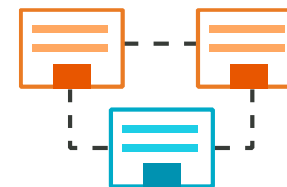
**2** Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación



**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**

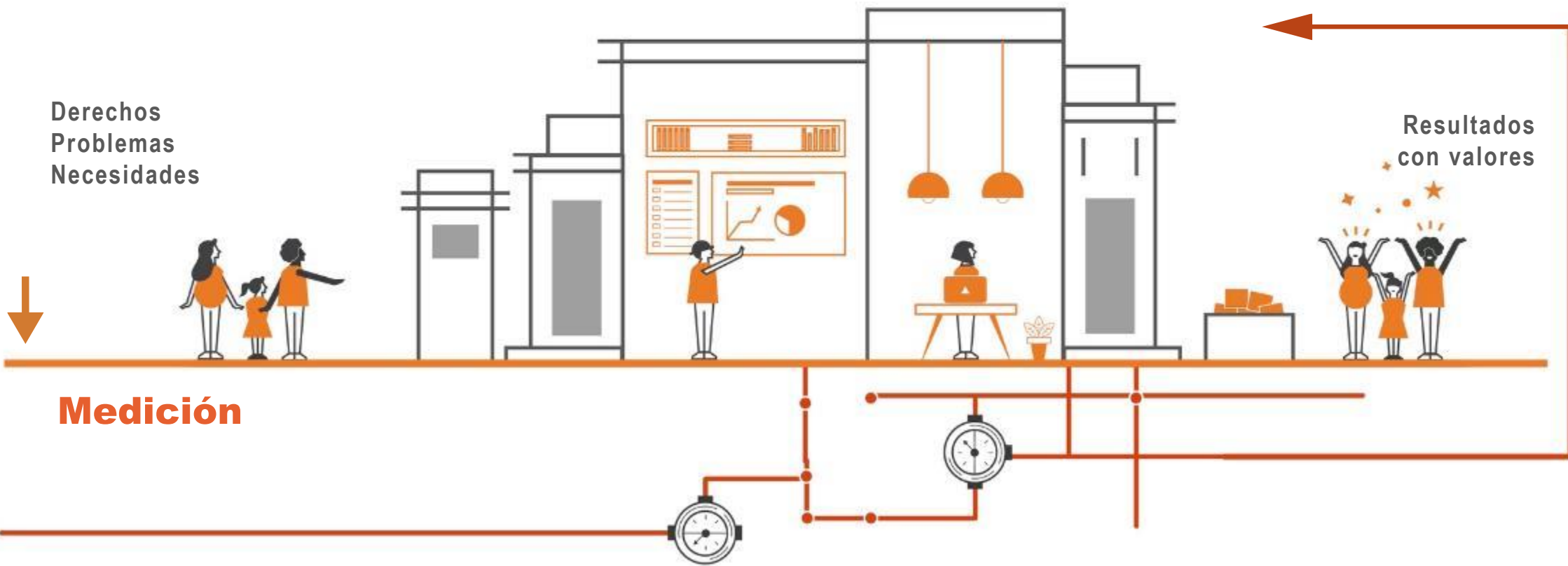


# Componentes

↓ **Institucionalidad**



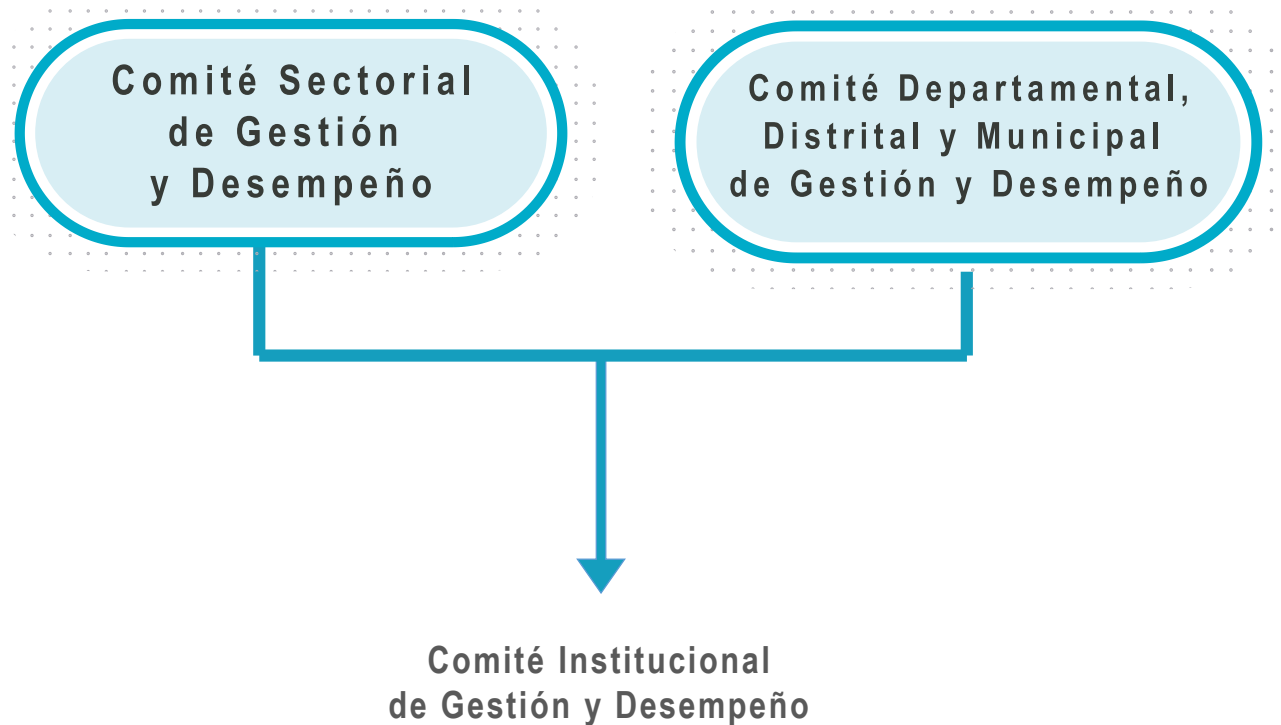
## Operación



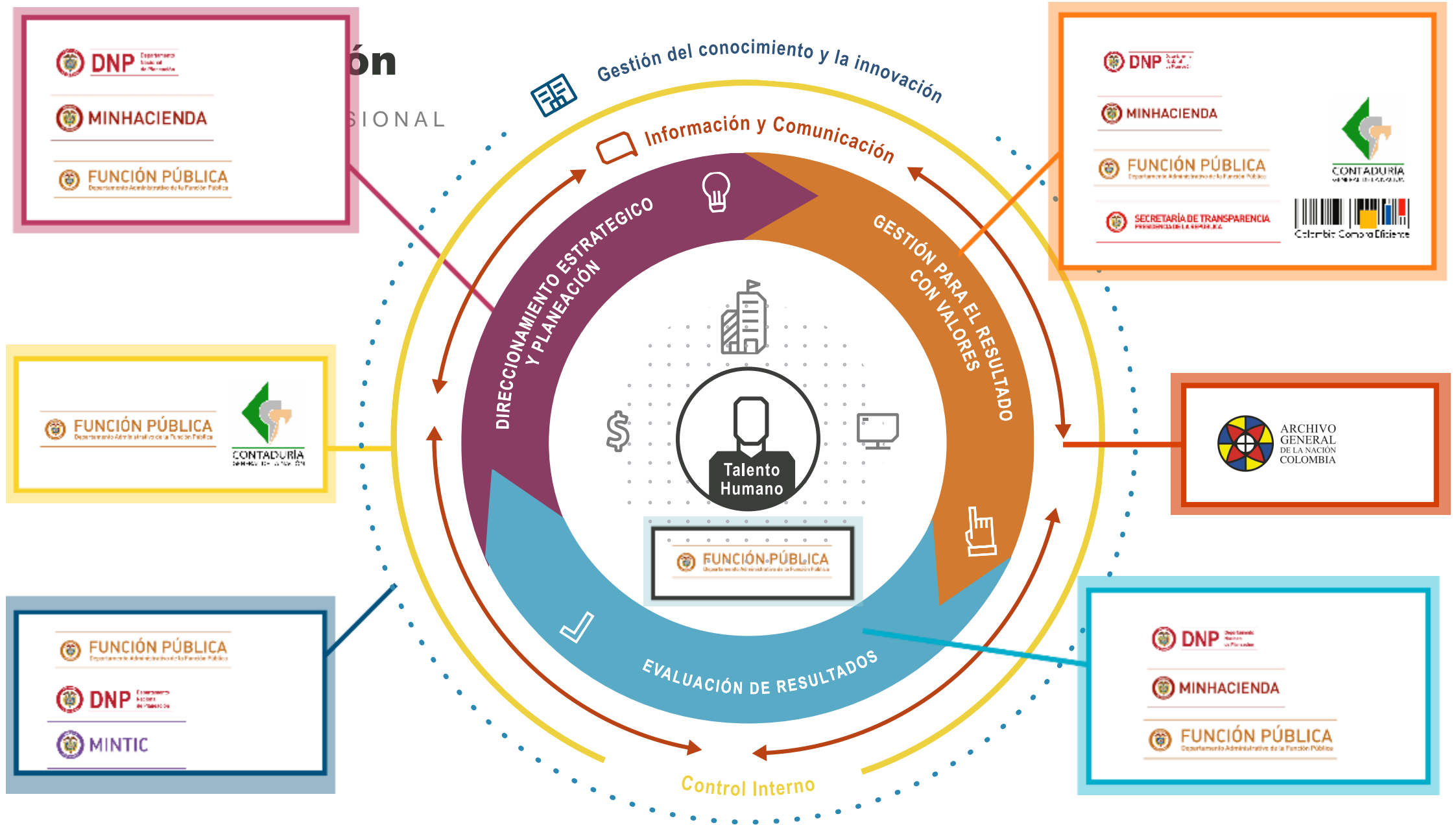
↓ **Medición**

# 1

# Institucionalidad







# 3

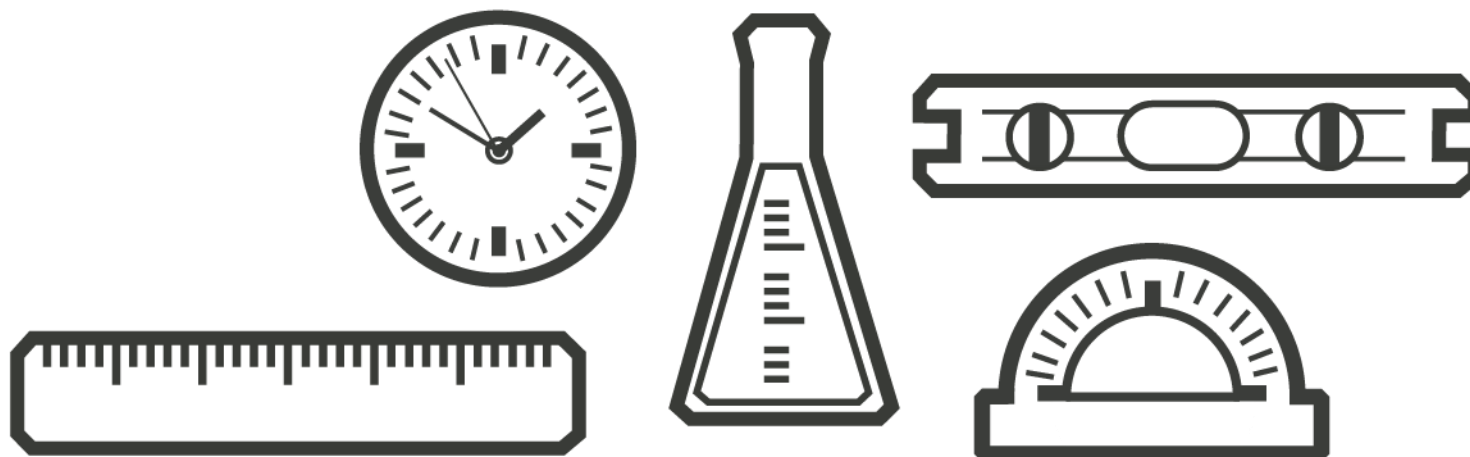
## Medición

FURAG I

+

MECI

Muchos informes



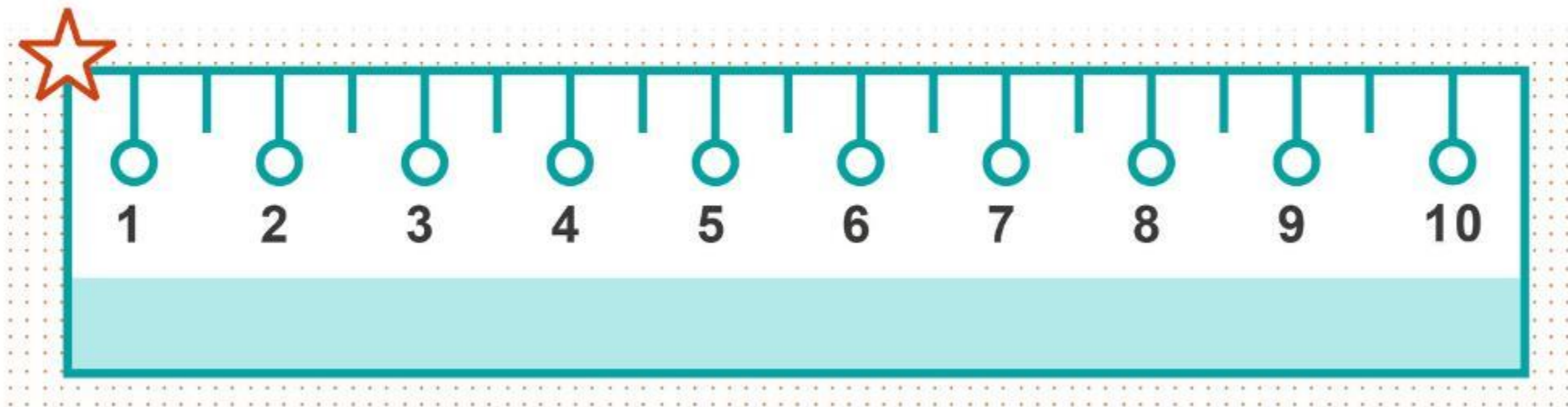
ANTES

# 3

## Medición

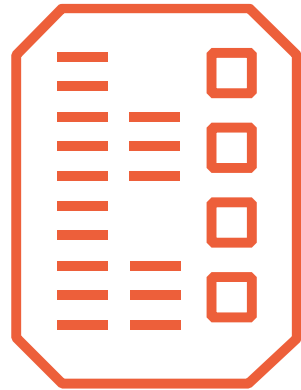
**FURAG II**

Simplifica la información



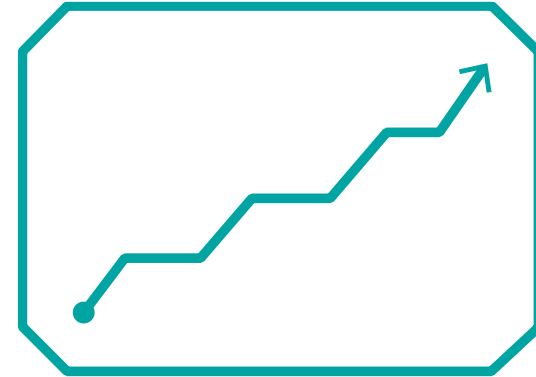
AHORA

# 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

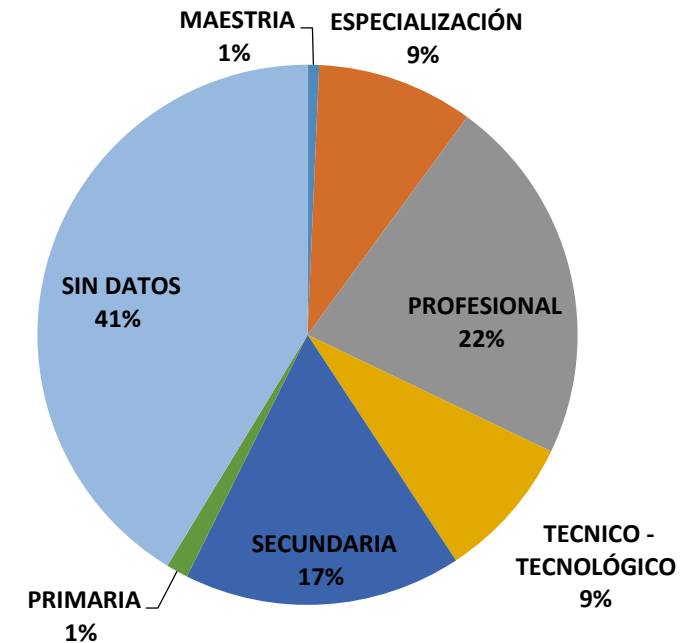


52%



48%

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



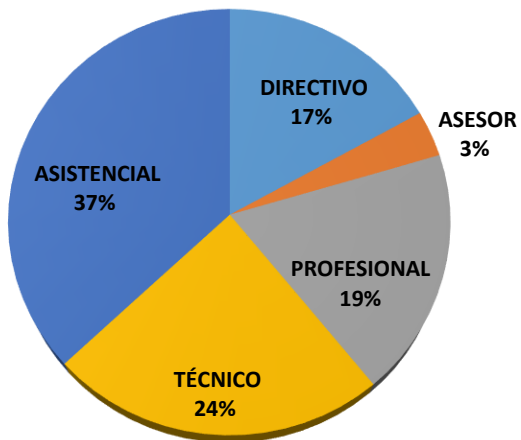
- El 22% de los servidores son profesionales. Sin embargo del 41% de los servidores no se cuenta con información. La invitación es a que actualicen su hoja de vida en el SIGEP.
- De 170 Alcaldías municipales de Paz se cuenta con información de 36 en el Sistema de Información y de Gestión del Empleo Público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



# Caracterización Municipios de Paz\*

\*\*Corresponde a 104 Municipios

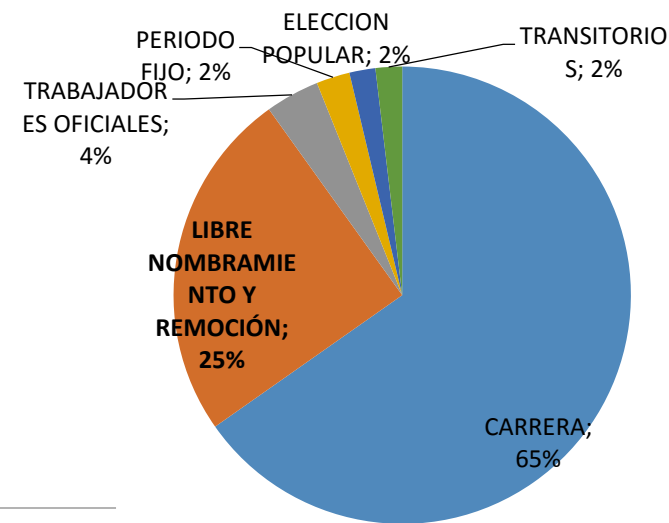
## Nivel jerárquico\*\*



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

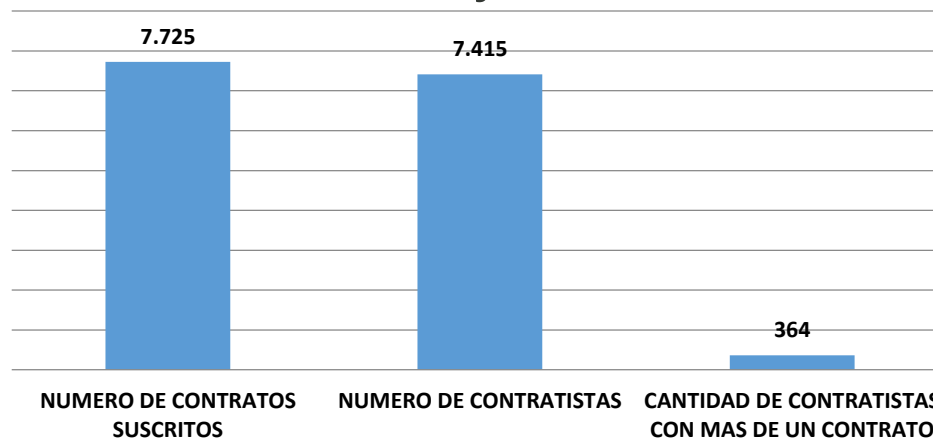


## Naturaleza empleo\*\*



\*\*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

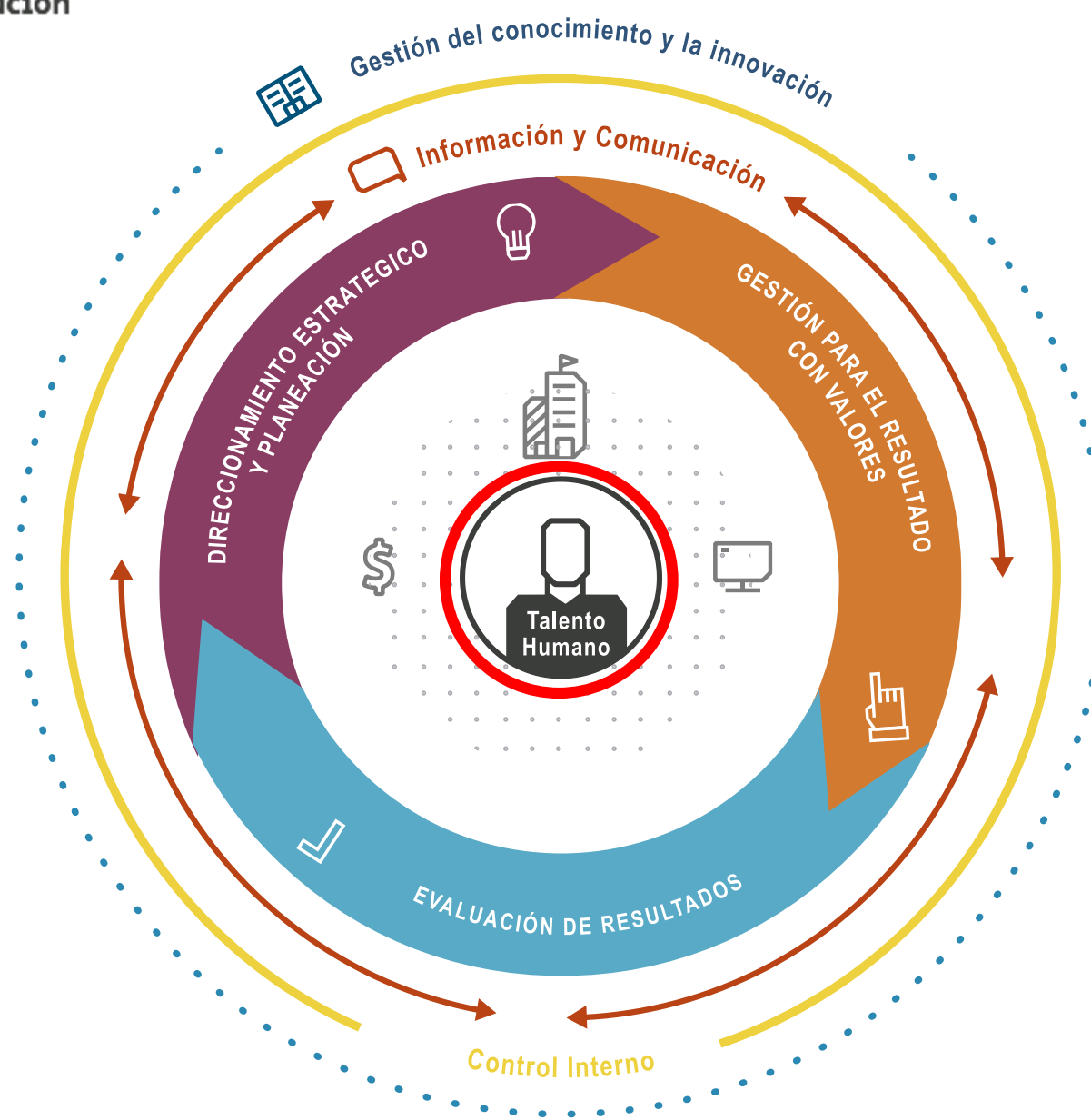
Proceso de planeación a largo plazo del talento humano y sus funciones, con base en la planeación macro.

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



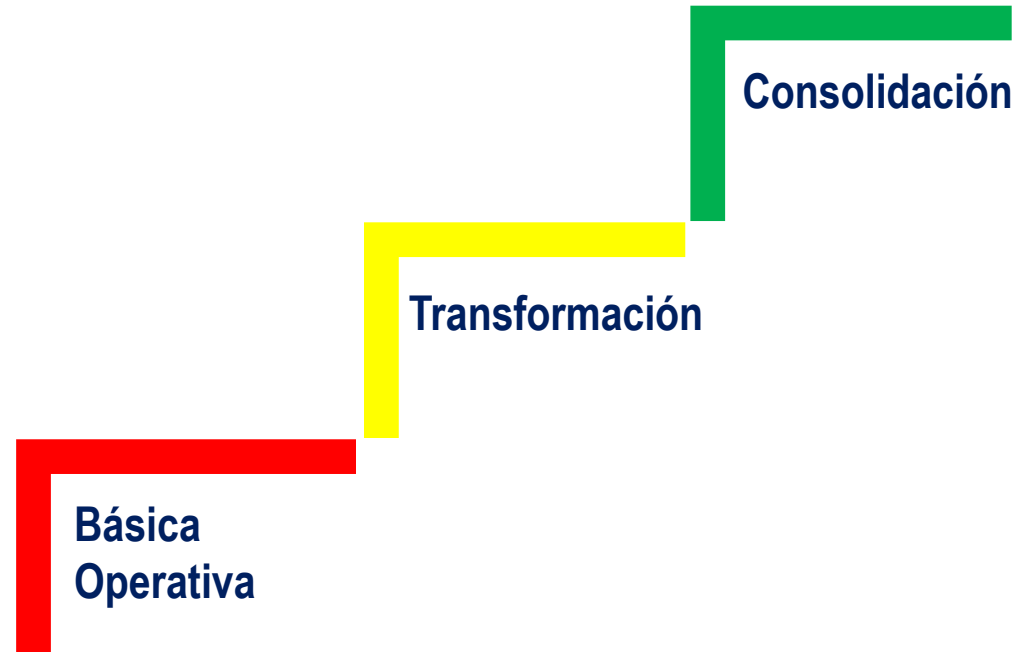
modelo integrado  
de planeación  
y gestión

Derechos  
Problemas  
Necesidades

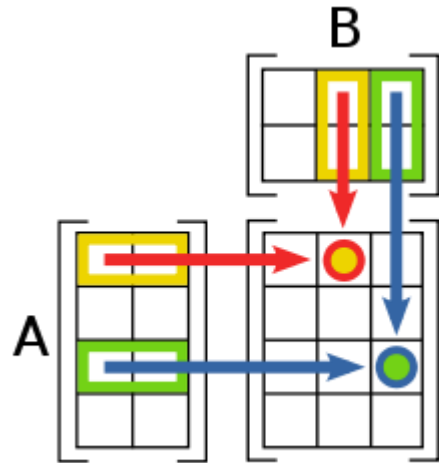


Resultados  
con valores

# Fases de Madurez de la GETH



# Herramientas para la implementación de la política



**Instrumento de Autodiagnóstico (Matriz GETH)**



**Diseño de Planes de Acción**



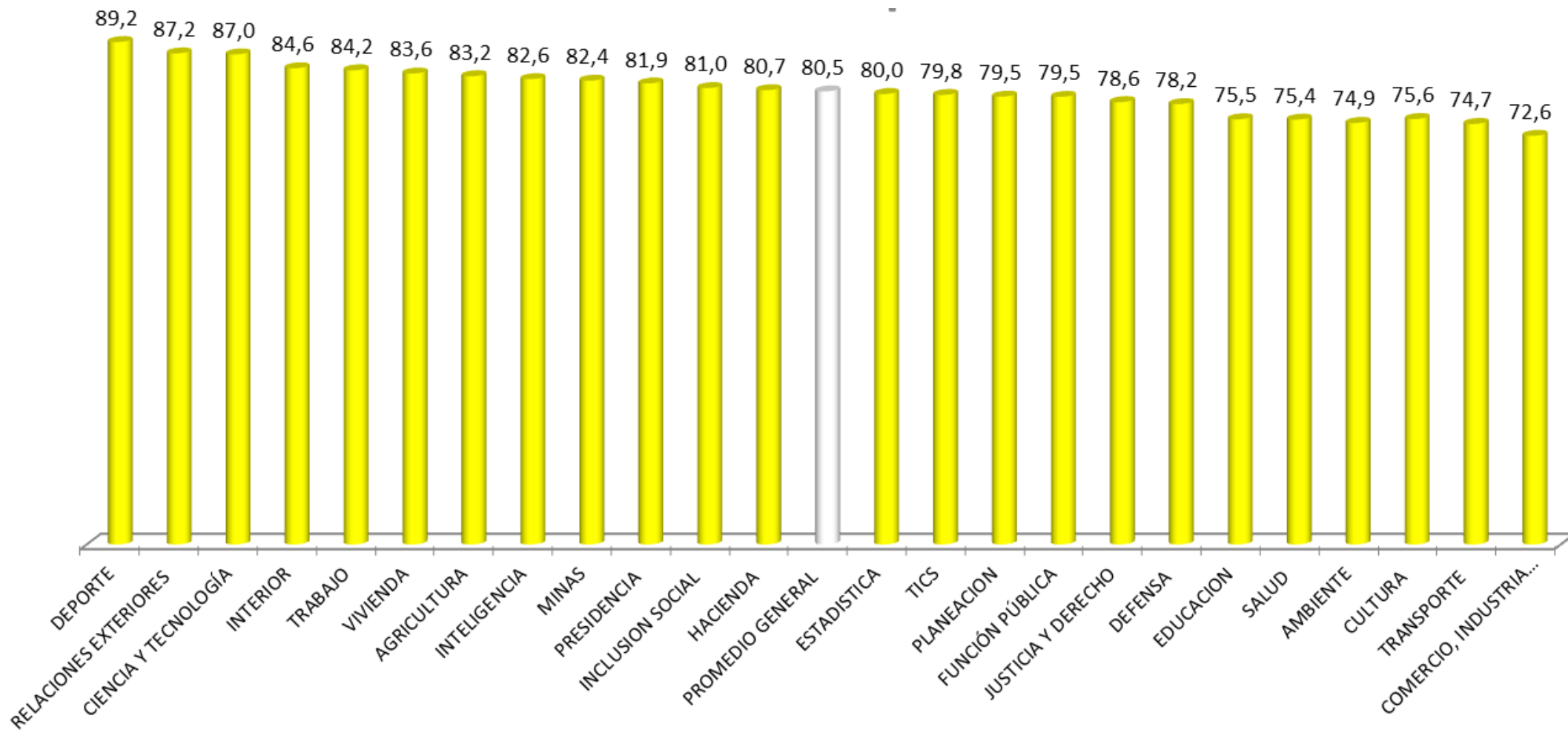
**Seguimiento en el avance en las fases de madurez (FURAG II)**



# Rutas de Creación de Valor

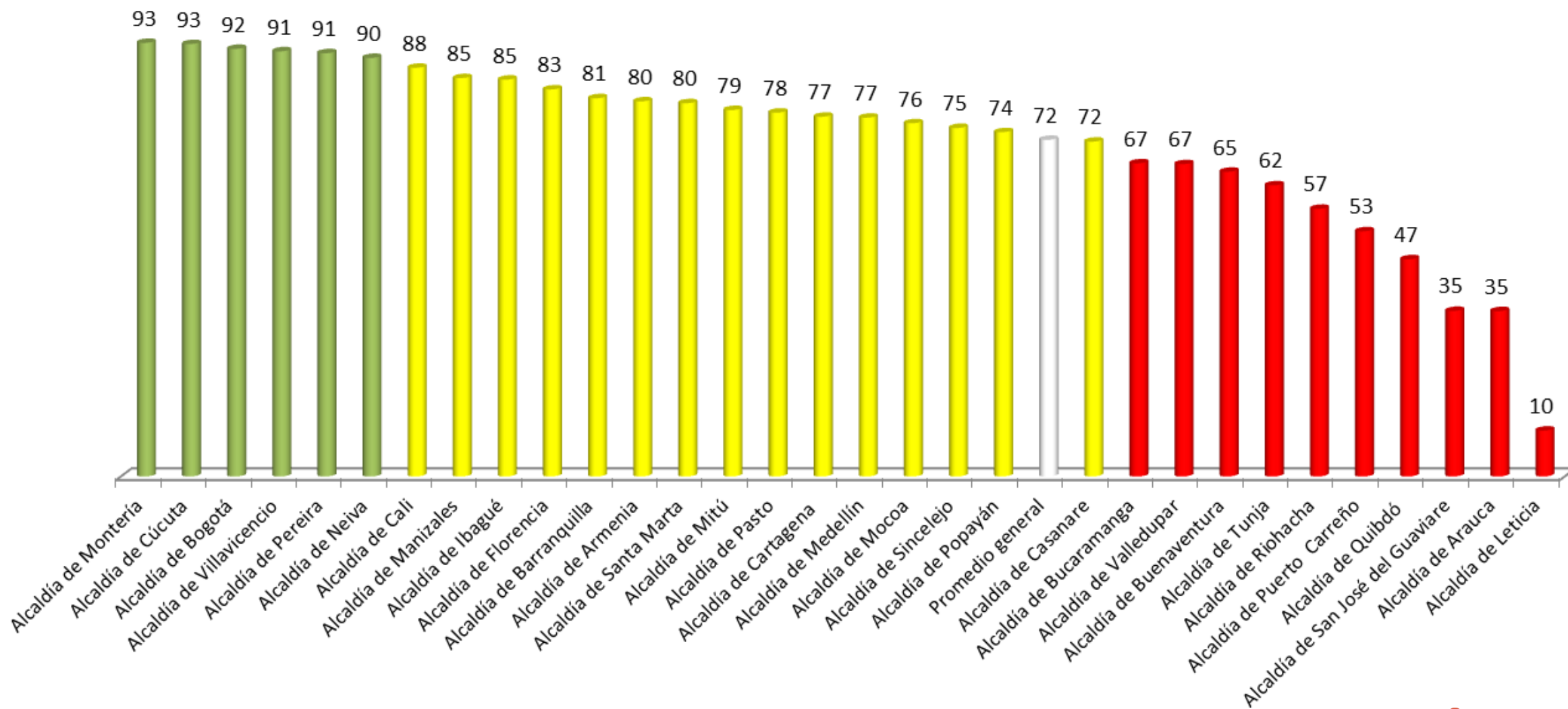


# Resultados generales por Sectores

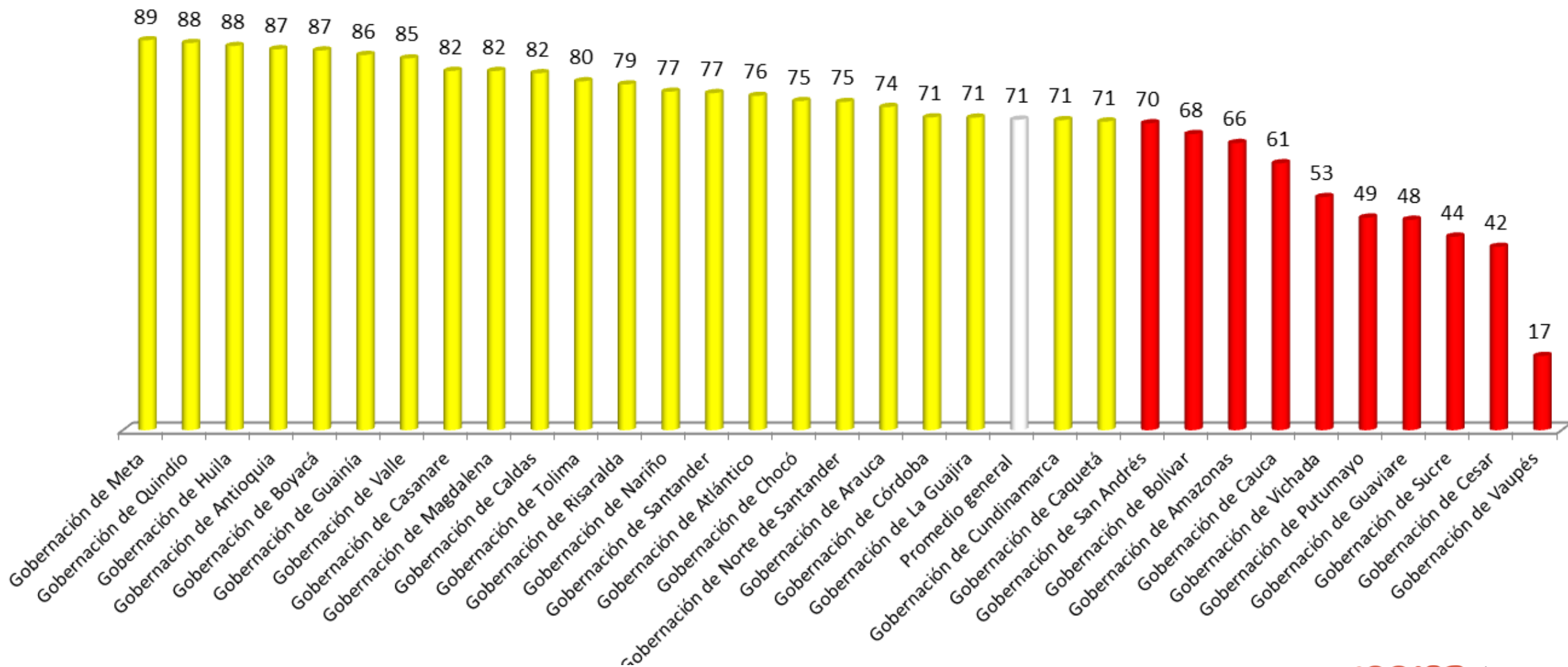


- FUNCIÓN PÚBLICA -

# Resultados Alcaldías Capitales

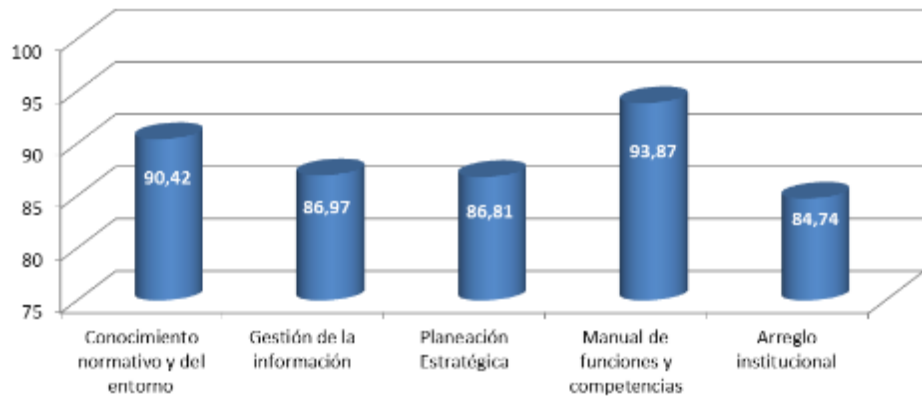


# Resultados Gobernaciones

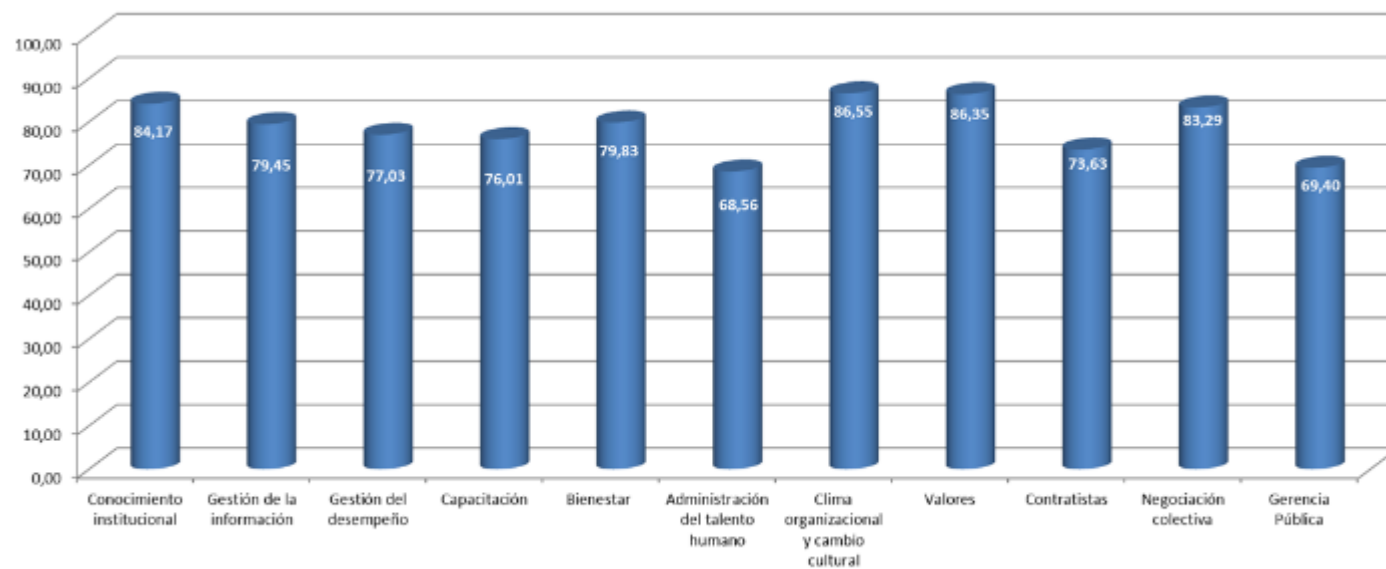


# Resultados generales del Autodiagnóstico

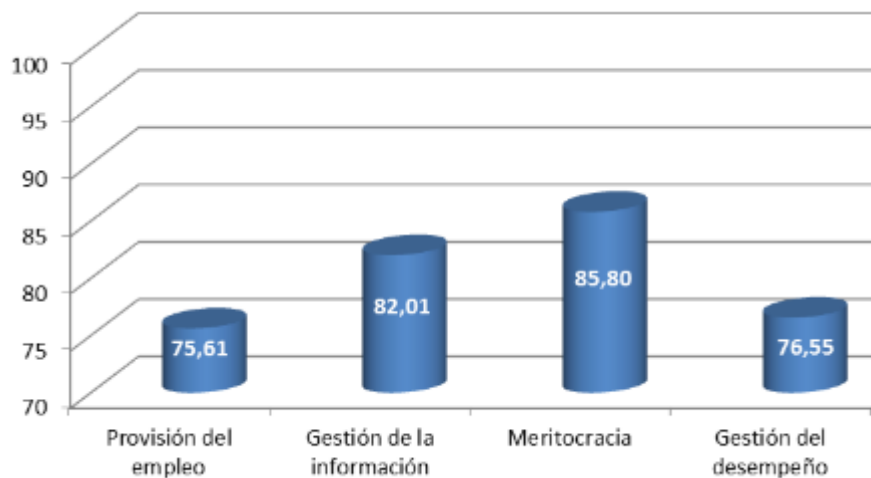
## PLANEACIÓN



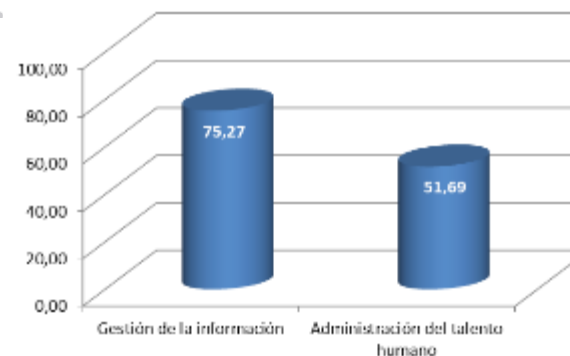
## DESARROLLO



## INGRESO



## 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:

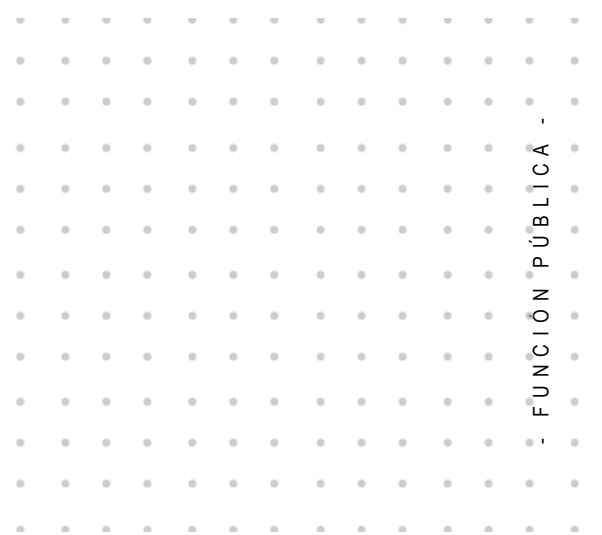


**CRUCIEMPLEO**

**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

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

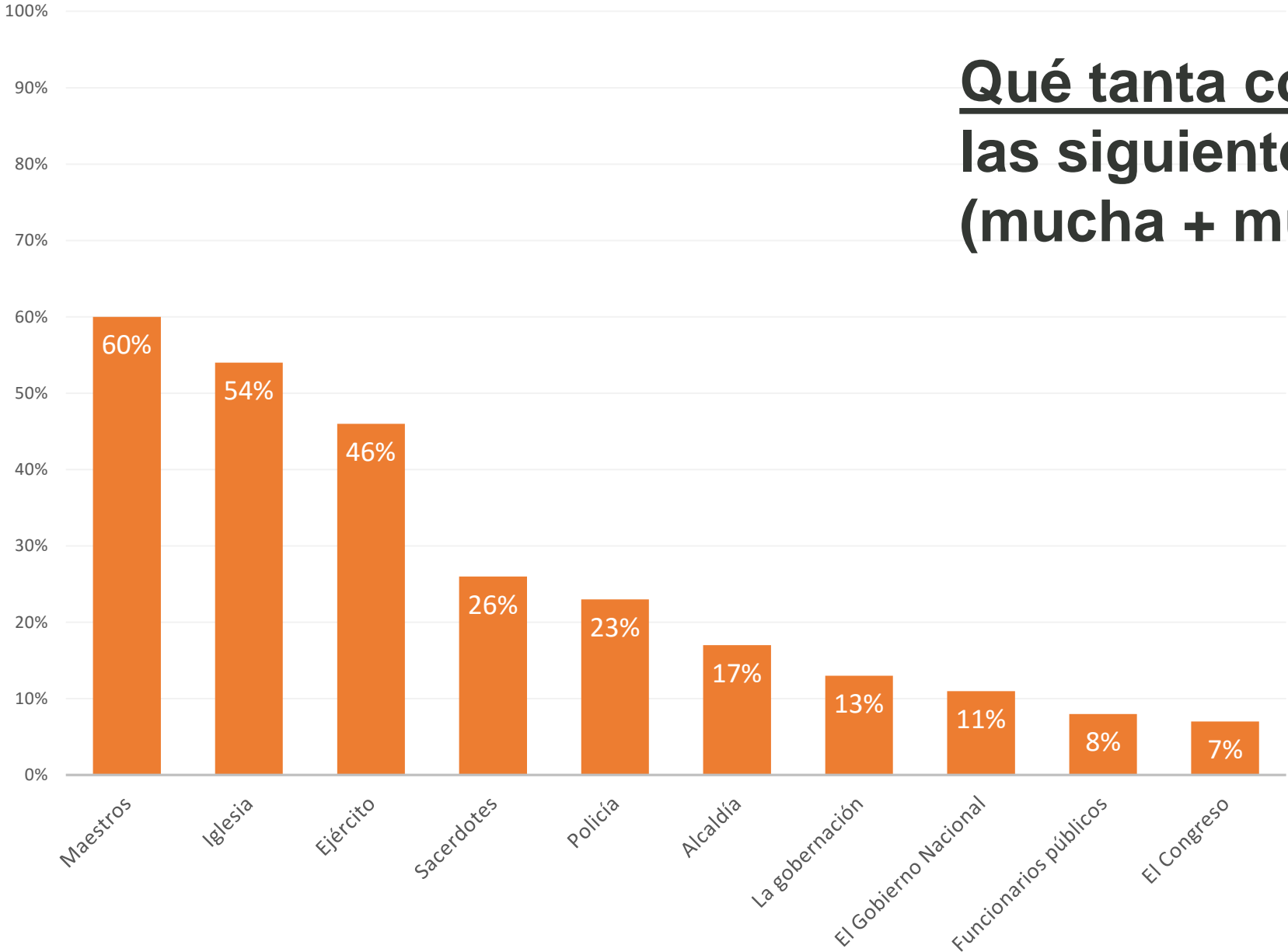


# ¿Cómo nos Ven los Ciudadanos?

---



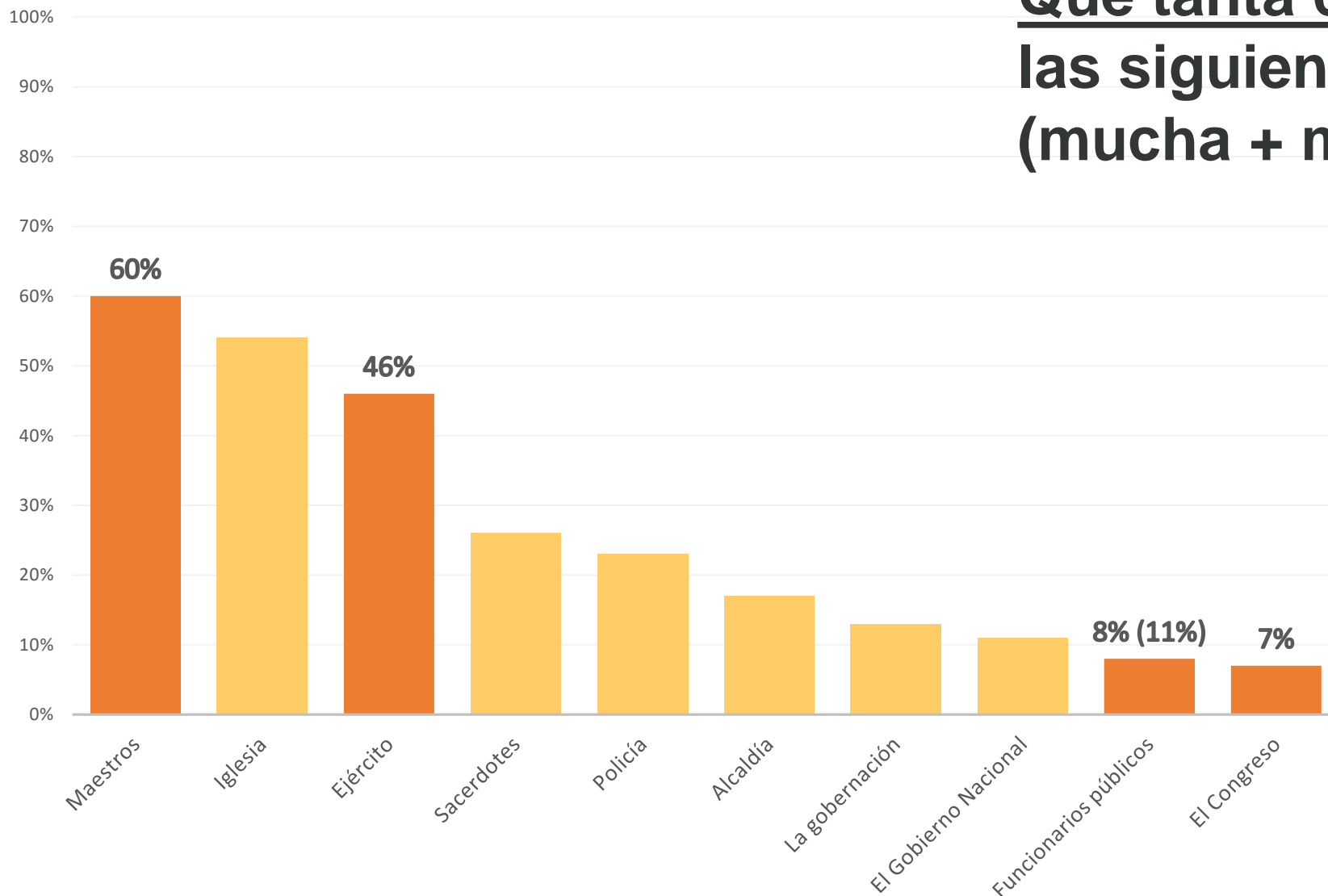
# Qué tanta confianza tiene las siguientes instituciones (mucho + muchísima)



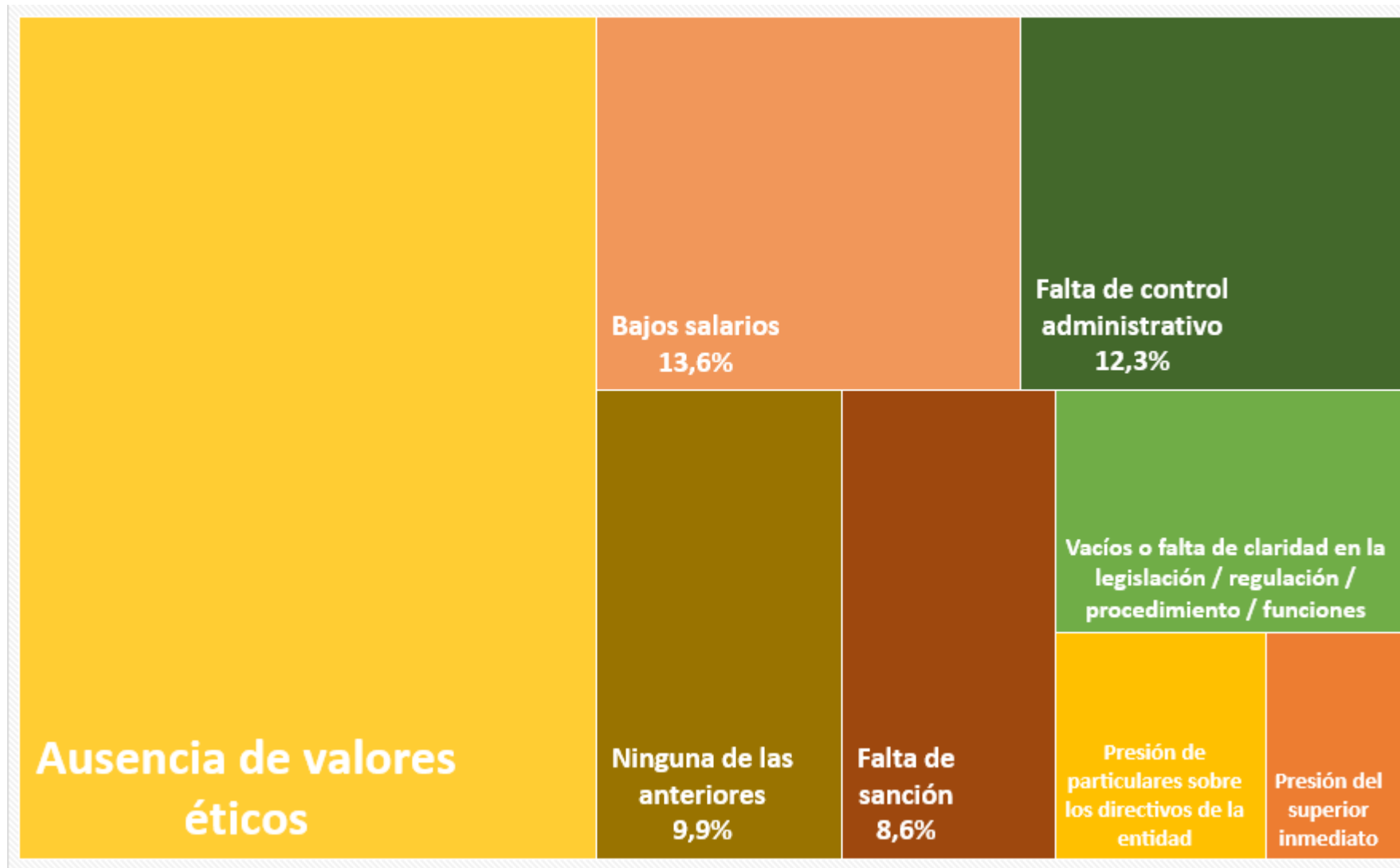
Fuente: Corpovisionarios Encuesta de Cultura Ciudadana (2016).

BOGOTÁ 2016 (PP Nacional 2011-2015)

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

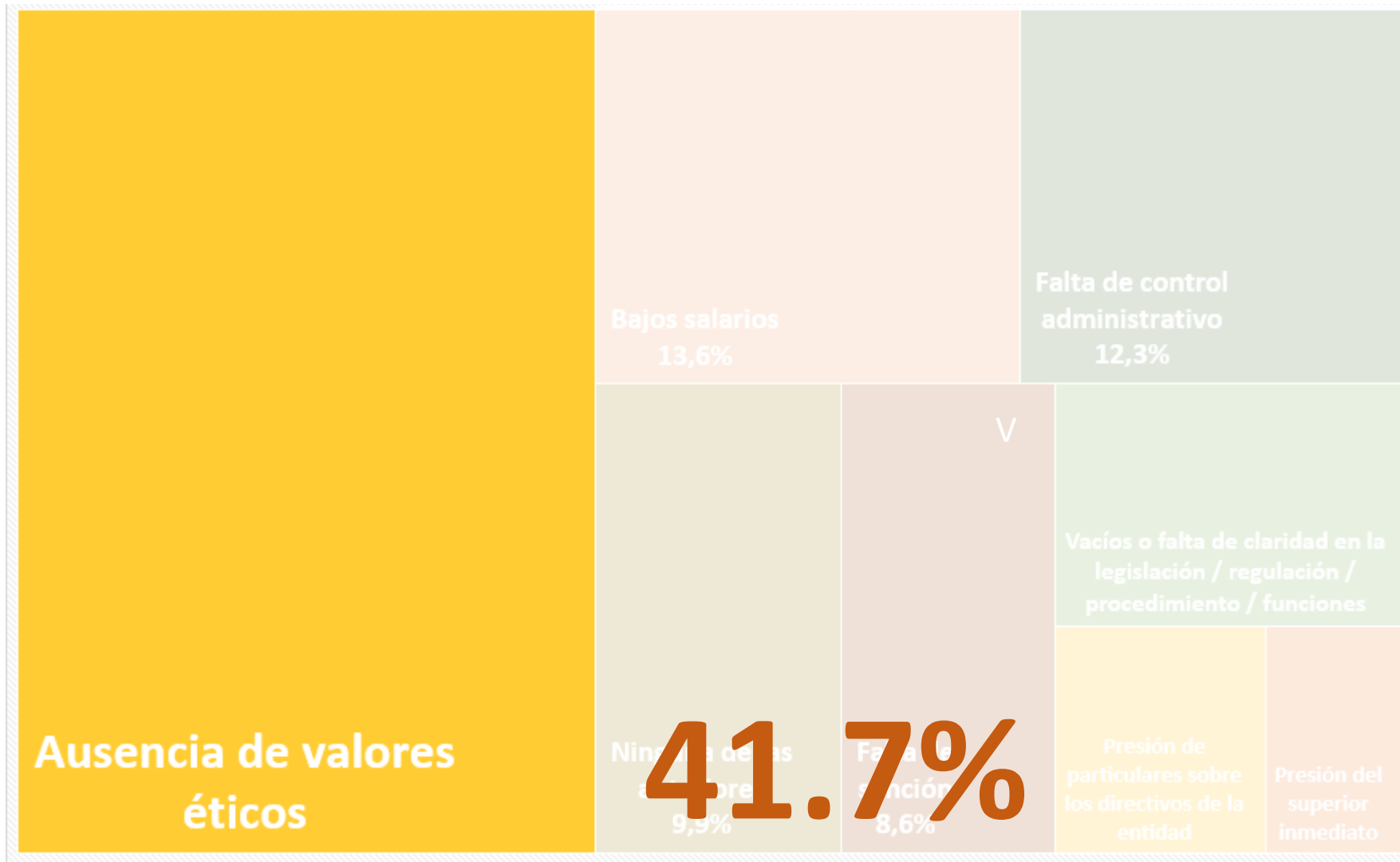


Fuente: Corprovisionarios Encuesta de Cultura Ciudadana (2016).



**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

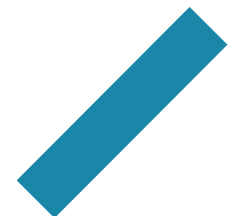


# Estrategia Cambio Cultural



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

$\tau$  = Tradición    $i$  = Innovación    $\Delta$  = Cambio



# Estrategia Cambio Cultural



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

$\tau$  = Tradición    $i$  = Innovación    $\Delta$  = Cambio



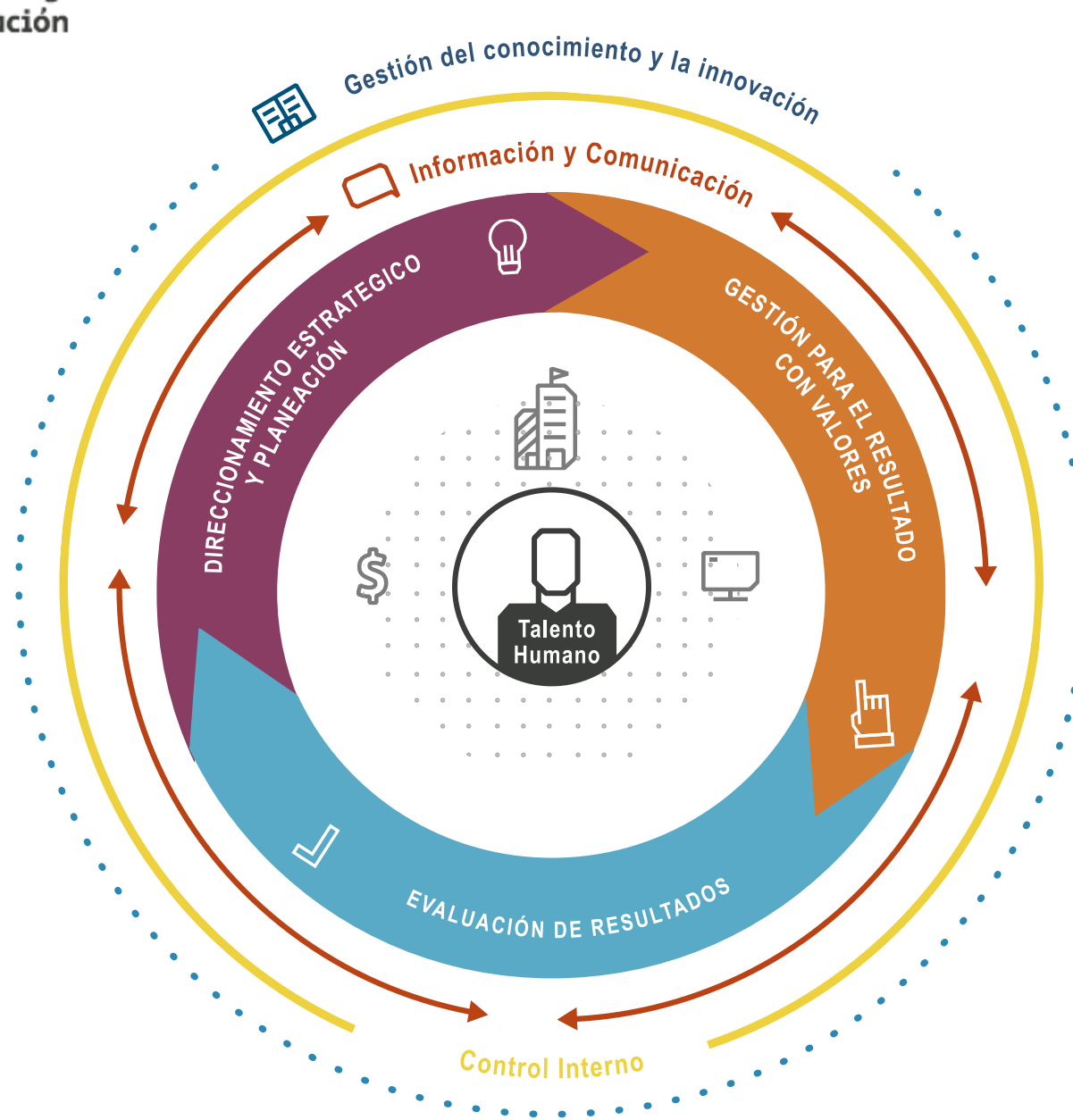
# Estrategia Cambio Cultural





modelo integrado  
de planeación  
y gestión

Derechos  
Problemas  
Necesidades



Resultados  
con valores

# Integridad como Herramienta Transversal

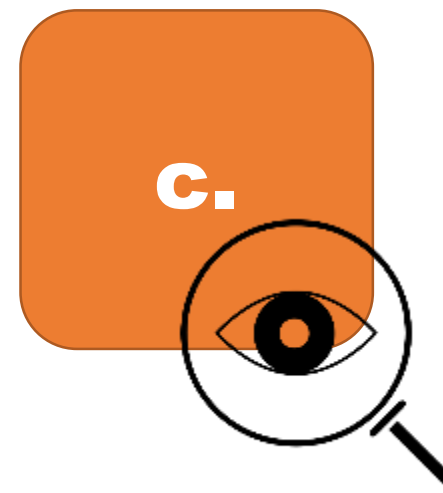
**a.**

**b.**

**c.**



# Integridad como Herramienta Transversal



# Integridad como Herramienta Transversal

a.

b.

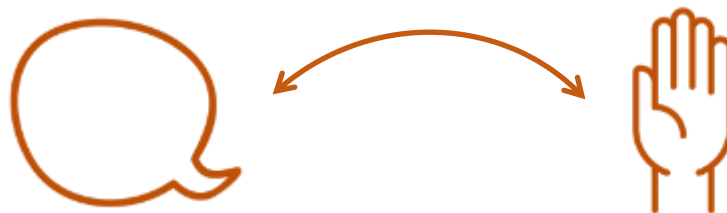


c.

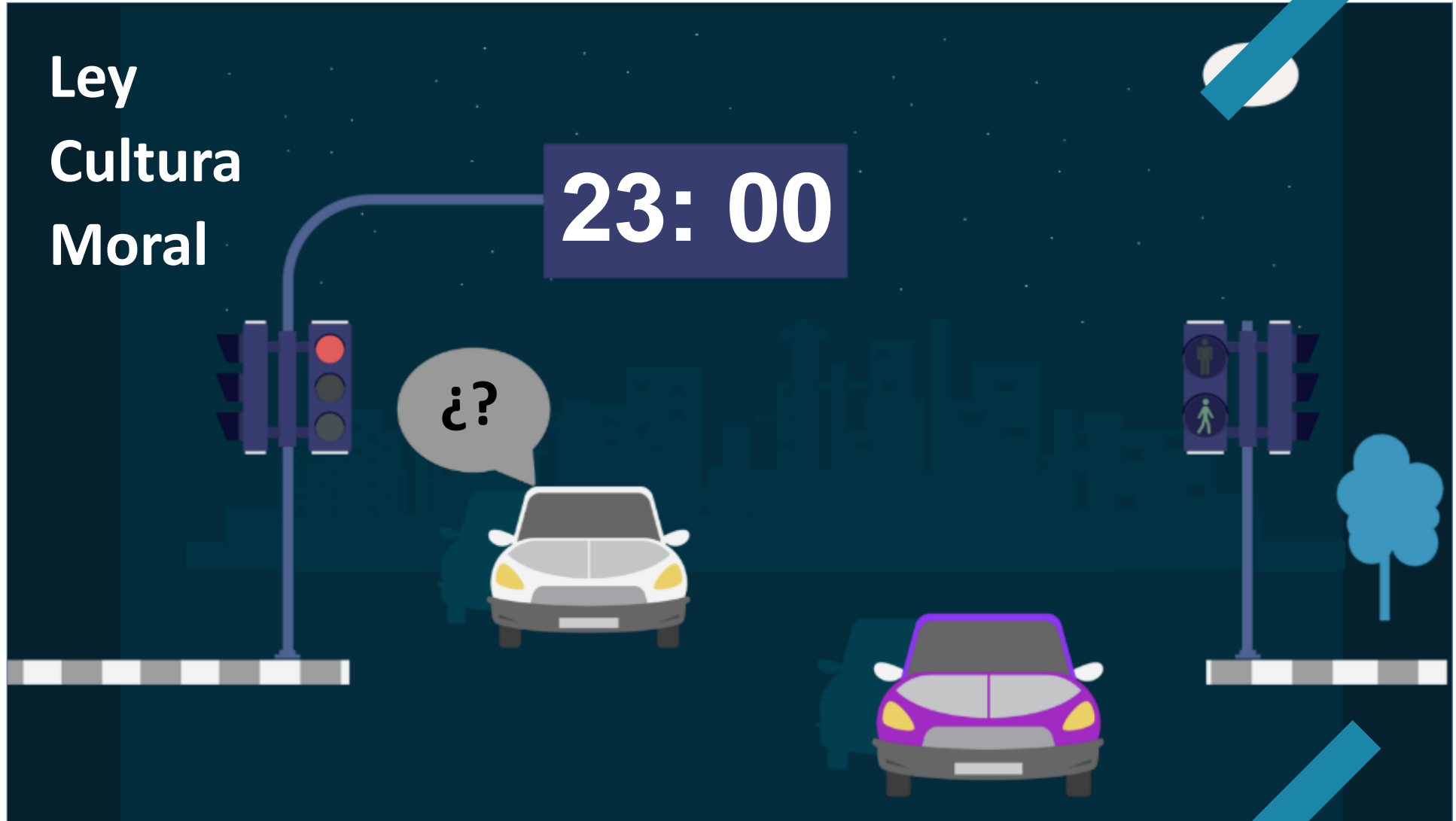


# ¿Cómo nos pensamos la Integridad?

**“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 photograph of a man's face, focusing on his eyes and nose. He has a slight smile. A light blue rectangular box is overlaid on the right side of his face, containing the word 'HONESTIDAD' in large, bold, dark blue capital letters. Below this box, another light blue rectangular box contains a definition of honesty in Spanish.

## 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.

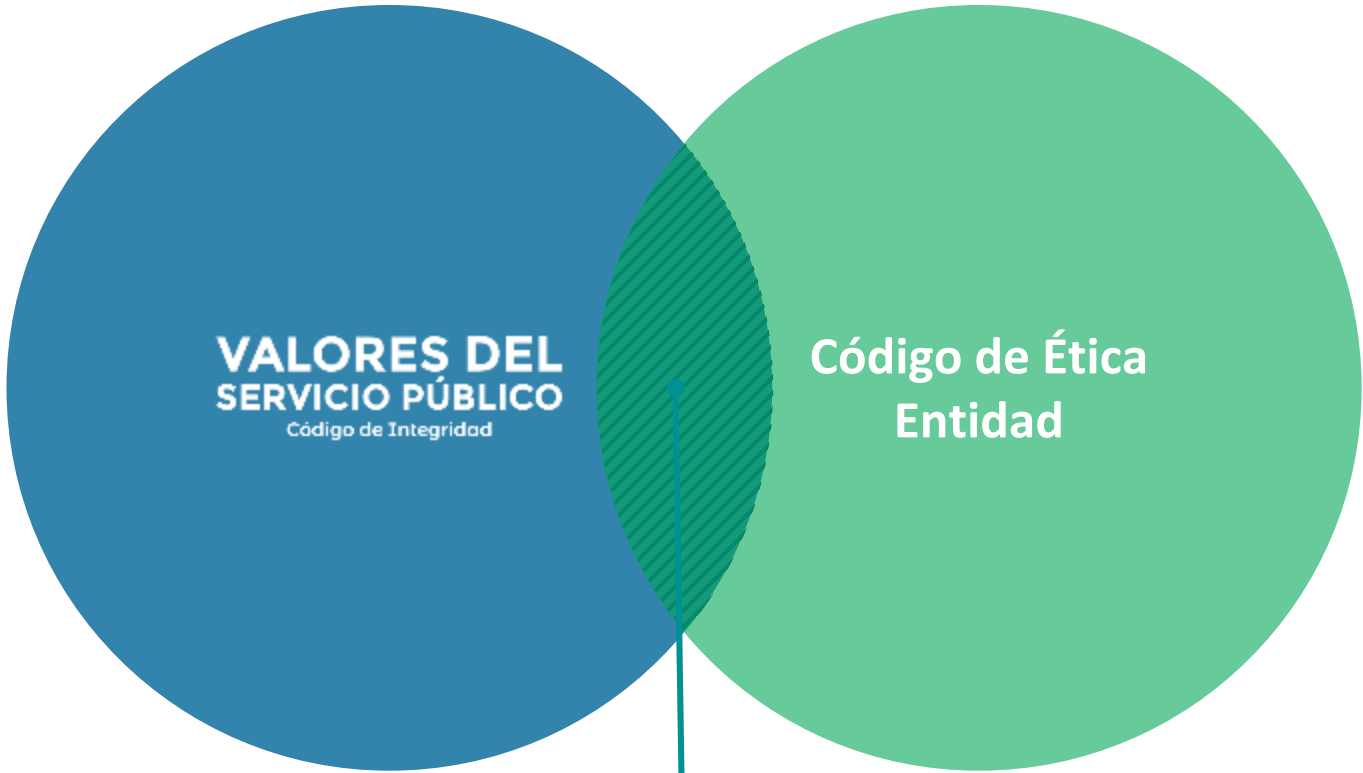




**No se trata de empezar de cero....  
¡Nos proponemos dar  
el siguiente paso!**







# 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
<b>VALOR A PAGAR ANUAL</b>		<b>\$ 41.000</b>	<b>\$ 48.000</b>	<b>\$ 58.000</b>	<b>\$ 76.000</b>



**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)





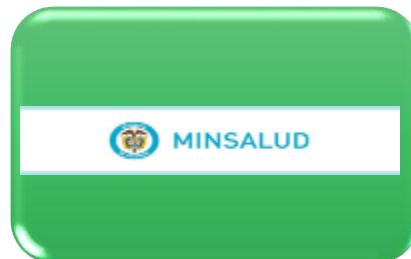
# RECONOCIMIENTOS



- 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](http://www.funcionpublica.gov.co)

e-mail: [eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.