Yopal, 15 de diciembre de 2025

Doctora
NINI JHOANA MARIÑO BERNAL
Directora Talento Humano, Secretaría General
Supervisora contrato 2473 de 2025
Ciudad

Asunto: ENTREGA DEL INFORME DEL CUMPLIMIENTO DE LA I PARCIAL DE CONTRATO DE CONSULTORÍA CON No. INTERNO 2473 DE 2025 Y SECOP II CAS-OAJ-CMA-0008-2025.

Respetada Doctora

Me permito con la presente realizar entrega de informe No. 1 del cumplimiento de la I Parcial avance y desarrollo del contrato de consultoría No. Interno 2473 de 2025 y SECOP II CAS-OAJ-CMA-0008-2025, cuyo objeto es "Diseño e implementación de un sistema de gestión para el fortalecimiento, rediseño y modernización institucional del nivel central de la Gobernación de Casanare".

En el informe se relacionan las actividades con evidencias y productos terminados con el fin de tramitar el pago del acta parcial 1.

DOCUMENTOS ANEXOS

1. Informe de ejecución del contrato
2. Cronograma desarrollo proceso rediseño institucional
3. Factura electrónica original y copia
4. Autorización numeración facturación
5. RUT
6. Planilla del pago de seguridad social mes de octubre y noviembre del año 2025.
7. Nómina personal y certificación nómina.
8. Declaración de aportes al sistema de seguridad social
9. Certificación juramentada no sujetos pasivos del impuesto de industria y comercio y territorialidad aplicación de industria y comercio.
10. Certificación bancaria
11. Notas crédito
12. Cédula ciudadanía R.L.

Cordialmente,

NATALIA FORERO BEJARANO
CC 1115860804 de Paz de Ariporo
Representante Legal Grupo Ingenio LTDA.

INFORME DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CONSULTORÍA NO. 2473 DE 2025 Y SECOP II CAS-OAJ-CMA-0008-2025

El día 23 de octubre de 2025, el DEPARTAMENTO DE CASANARE y GRUPO INGENIO LIMITADA, con NIT 900.240.553-5 representado legalmente por NATALIA ANDREA FORERO BEJARANO, identificada con cédula de ciudadanía 1.115.860.804 de PAZ DE ARIPORO celebraron el contrato de consultoría No. 2473 DE 2025 y SECOP II CAS-OAJ-CMA-0008-2025 cuyo Objeto: " DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO, REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE ", por un valor de Quinientos Diecinueve Millones Setecientos Noventa Y Dos Mil Pesos M/cte ($519.792.000).

En la misma fecha, se suscribió acta de inicio del contrato en mención con fecha de inicio del veintitrés (23) de octubre de 2025 y fecha de terminación el seis (06) de enero de 2026, dentro del plazo de ejecución.

En este informe se presentan y describen las actividades ejecutadas en desarrollo del contrato, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones pactadas y proporcionar un avance detallado del proceso contractual.

DATOS GENERALES DEL CONTRATO

CONTRATO No.	2473 DE 2025 Y SECOP II CAS-OAJ-CMA-0008-2025
OBJETO:	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO, REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE
ENTIDAD CONTRATANTE:	Gobernación de Casanare
NIT ENTIDAD CONTRATANTE:	892099216-6
R/L CONTRATISTA:	Natalia Andrea Forero Bejarano
RAZÓN SOCIAL	GRUPO INGENIO LIMITADA
NIT ENTIDAD	900.240.553-5
VALOR TOTAL DEL CONTRATO	Quinientos Diecinueve Millones Setecientos Noventa Y Dos Mil Pesos m/cte ($519.792.000)
PLAZO DE EJECUCION	Dos (2) meses y Quince (15) días
FECHA DE INICIO	23 de octubre de 2025
FECHA DE TERMINACÓN	06 de enero de 2026
CDP No.	2503455 de fecha 2025 09-09
RP No.	25002473 de fecha 14/10/2025
SUPERVISOR	**NINI JHOANA MARIÑO BERNAL** Directora Talento Humano, Secretaría General

SOPORTE JURIDICO DEL CONTRATO

COMPAÑÍA ASEGURADORA	No. PÓLIZA	AMPARO	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	FECHA APROBACIÓN	VALOR ASEGURADO
SEGUROS DEL ESTADO S.A.	57-44-101008218	CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	14/10/2025	30/06/2026	16/10/2025	$51.979.200,00
SEGUROS DEL ESTADO S.A.	57-44-101008218	CALIDAD DEL SERVICIO	14/10/2025	30/06/2026	16/10/2025	$51.979.200,00
SEGUROS DEL ESTADO S.A.	57-44-101008218	PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES E INDEMNIZACIONES LABORALES	14/10/2025	30/12/2028	16/10/2025	$25.989.600,00

ACTA DE INICIO

COMPAÑÍA ASEGURADORA	No. PÓLIZA	AMPARO	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	FECHA APROBACIÓN	VALOR ASEGURADO
SEGUROS DEL ESTADO S.A.	57-44-101008218	CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	23/10/2025	09/07/2026	05/12/2025	$51.979.200,00
SEGUROS DEL ESTADO S.A.	57-44-101008218	CALIDAD DEL SERVICIO	23/10/2025	09/07/2026	05/12/2025	$51.979.200,00
SEGUROS DEL ESTADO S.A.	57-44-101008218	PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES E INDEMNIZACIONES LABORALES	23/10/2025	08/01/2029	05/12/2025	$25.989.600,00

PAGO ESTAMPILLAS

Estampilla	Número	Valor	Fecha
Pro- Desarrollo Cód: 130588003	25037062	$ 4.368.000	22/10/2025
Pro-Adulto Mayor Cód: 130588002	25037064	$ 13.104.000	22/10/2025
Pro-Cultura Cód: 130588001	25037061	$ 4.368.000	22/10/2025
Pro-Deporte Cód: 131101005	25037065	$ 10.920.000	22/10/2025
Pro-Unitropico Cód: 130588005	25037063	$ 6.552.000	22/10/2025
Impuesto de Timbre Cód: 243698001	25037635	$ 2.184.000	22/10/2025

SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

NÚM PLANILLA	PERIODO				VALOR PLANILLA
	Pensión	Salud	ARL	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	
7992878740	OCT 2025	NOV 2025	OCT 2025	OCT 2025	$4.580.400
7997683859	NOV 2025	DIC 2025	NOV 2025	NOV 2025	$5.096.700

BALANCE ECONÓMICO DEL CONTRATO

CONCEPTO	VR. DEL CONTRATO	EJECUCIÓN	ORDENES DE PAGO
Valor inicial del contrato	$519.792.000		
Valor total ejecutado		$199.682.000	

Valor total pendiente por ejecutar		$320.110.000	
Valor ejecutado pendiente por pagar presente informe			$199.682.000
Saldo por ejecutar			$320.110.000
SUMAS IGUALES	$519.792.000	$519.792.000	$519.792.000
% EJECUCIÓN A LA FECHA DEL INFORME		38,4%	

CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES DEL CONTRATISTA

ID	ACTIVIDADES DEL CONTRATO	ACTIVIDADES EJECUTADAS	% de Ejecución
FASE I			100%
1	Elaborar un documento con la reseña histórica de la entidad que contenga una síntesis de la evolución institucional de la Gobernación de Casanare, destacando los hitos más relevantes y la nueva dinámica que debe asumir frente a los retos actuales.	Actividad cumplida en su totalidad. El producto constituye un insumo base para comprender la evolución institucional y orientar las fases posteriores del estudio técnico.	Cumplido y entregado 100%
2	Elaborar un documento del marco legal de la entidad que describe el marco jurídico aplicable a la estructura institucional, en particular en lo relacionado con la planta de personal (nomenclatura, clasificación, funciones y régimen salarial). Incluye un normograma que consolida la normativa externa e interna (actos administrativos) vigente.	Actividad cumplida. El documento consolida el marco jurídico aplicable y aporta claridad normativa para los análisis de planta de personal, manual de funciones y rediseño institucional.	Cumplido y entregado 100%
3	Elaborar un documento que contenga el análisis externo de la entidad que incluya el entorno político, económico, tecnológico, ambiental y social que incide en la gestión pública y el desarrollo territorial del Departamento de Casanare.	Actividad cumplida. El análisis contextual fortalece la comprensión del entorno territorial y su incidencia en la gestión pública departamental.	Cumplido y entregado 100%
Fase II			33,33%
4	Elaborar Análisis Interno Documento que aborda los objetivos y funciones generales de la entidad, el análisis de la estructura organizacional actual y la propuesta de una nueva estructura orgánica y administrativa. Se incluye el contexto estratégico institucional, soportado mediante matrices DOFA y de capacidad institucional bajo la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), junto con el análisis de la operatividad interna.	Actividad cumplida. Corresponde a un componente fundamental del diagnóstico institucional y permite orientar los ajustes estructurales futuros.	Cumplido y entregado 100%

5	Elaborar un documento con la Evaluación de las funciones, perfiles y cargas de trabajo que incluya la evaluación de las cargas laborales actuales y el cálculo de cargas de trabajo proyectadas, identificando las necesidades de personal por proceso y por dependencia.	Actividad en desarrollo. Se avanza en el levantamiento y validación de información de dependencias. Su finalización depende de la consolidación de todas las áreas.	En desarrollo
6	Elaborar documento del análisis de la Planta de Personal que presente el análisis técnico de la planta de personal vigente y una propuesta ajustada de planta de personal definitiva y planta temporal, conforme a las necesidades institucionales y funcionales identificadas.	Actividad cumplida. Se elaboró el documento, el cual presenta el análisis técnico de la planta de personal vigente y la propuesta ajustada de planta de personal definitiva y temporal, conforme a las necesidades institucionales identificadas.	Cumplido y entregado 100%
7	Elaborar un documento del Análisis Financiero que evalúe la situación financiera actual de la Gobernación y el impacto económico derivado de la implementación de la nueva estructura de planta de personal.	Actividad en fase preliminar. El análisis financiero será completado tras consolidar las propuestas de planta de personal y los escenarios técnicos definidos.	En desarrollo
8	Elaborar un documento con el Análisis, modificación y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que contenga el estudio técnico para la actualización y modificación del Manual de Funciones, incluyendo una propuesta detallada del nuevo Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales por cargo, con base en el marco normativo vigente y los actos administrativos requeridos.	Actividad en progreso. Requiere información validada sobre perfiles, cargas laborales y estructura funcional; su avance es coherente con la secuencia técnica del estudio.	En desarrollo
9	Elaborar un documento que contenga la propuesta de rediseño y modernización institucional del nivel central de la gobernación de Casanare, con las conclusiones y recomendaciones de los capítulos: Capitulo I. Análisis Interno, Capítulo II Evaluación de las funciones, perfiles y cargas de trabajo, Capítulo III. Análisis de la Planta de Personal, Capítulo IV. Análisis Financiero, y Capítulo V. Análisis, modificación y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.	Proceso pendiente de etapas previas. Se desarrollará una vez finalicen los capítulos de cargas laborales, planta de personal y manual de funciones.	En desarrollo

Fase III			En desarrollo
10	Proyectar los Actos administrativos (Resoluciones, Decretos, Ordenanza) que den respaldo legal al nuevo modelo organizacional, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).	Actividad programada para fases finales. Requiere consolidar la propuesta definitiva de estructura y planta de personal.	En desarrollo
Complementarias			
11	Brindar acompañamiento a la entidad en los diferentes escenarios para presentar y explicar el nuevo modelo organizacional del rediseño y modernización institucional.	Actividad prevista para la fase de socialización. Su ejecución se realizará una vez exista propuesta final aprobada para presentación.	Pendiente desarrollo
12	Entregar al Supervisor del contrato dentro los cinco (05) primeros días hábiles contados a partir de la suscripción del acta de inicio, el cronograma de ejecución y las especificaciones de la metodología del desarrollo de la consultoría, el cual debe ser aprobado ser aprobado por el supervisor del contrato.	Entrega realizada oportunamente y aprobada por el supervisor. Cumplimiento total conforme a compromisos iniciales.	Cumplido y entregado 100%
13	Presentar informes mensuales de avance, debidamente estructurados, que contengan el estado de ejecución del proyecto, el cumplimiento de las actividades programadas, y los resultados parciales alcanzados. Estos informes deberán ser entregados al supervisor del contrato de manera oportuna, conforme a lo establecido en el cronograma aprobado.	Se está cumpliendo con la entrega de informes de manera oportuna y conforme al cronograma aprobado. Refleja adecuada gestión contractual.	Cumplido y entregado 100%

TABLA DE CONTENIDO

DATOS GENERALES DEL CONTRATO 3
SOPORTE JURIDICO DEL CONTRATO 3
PAGO ESTAMPILLAS 4
SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES 4
BALANCE ECONÓMICO DEL CONTRATO 4
CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES DEL CONTRATISTA 5
PRESENTACIÓN 11
JUSTIFICACIÓN 12
LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO 15
FASE I. ETAPA PRELIMINAR 16
CAPÍTULO I 16
1 RESEÑA HISTÓRICA 16
CAPÍTULO II 31
2 MARCO LEGAL 31
CAPÍTULO III 49
3 ANÁLISIS EXTERNO 49
FASE II: PROPUESTA DE REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL 78
CAPÍTULO I 78
4 ANÁLISIS INTERNO 78
PROPUESTA DE AJUSTE ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DINÁMICA ACTUAL 218
PROPUESTA DE AJUSTE Y MODIFICACIÓN EN EL MEDIANO PLAZO 242
CAPÍTULO III 258
5 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL 258
ANEXOS 275
ANEXO 1 Mesas de Socialización de Plan de Trabajo con la Alta Dirección 275
ANEXO 2 Planillas de Asistencia 278
ANEXO 3 Informe Actividades del Equipo de trabajo Grupo Ingenio. 280

Lista de Figuras

Figura 1. Coordenadas Gobernación de Casanare– Yopal Casanare 15
Figura 2. División Político-Administrativa Departamento de Casanare. 17

Figura 3.Creación de la Intendencia de Casanare (1974) camino hacia el Dpto. 20
Figura 4. Sede Gobernación de Casanare. 22
Figura 5. Bandera Departamento de Casanare. 27
Figura 6. Escudo de la Gobernación de Casanare. 28
Figura 7. Puntaje y posición en el IDC 2025 70
Figura 8. Puntaje y posición en el pilar de infraestructura en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024 72
Figura 9. Puntaje y posición en el pilar de salud en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024 72
Figura 10. Puntaje y posición en el pilar de educación básica y media en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024 73
Figura 11. Consolidado índice de Competitividad. 74
Figura 12. Resultados generales y por Pilar 75
Figura 13. Ciclo PHVA 87
Figura 14. Mapa de Procesos 88
Figura 15. Resultados Generales Índice de Gestión de Desempeño Gobernación de Casanare 102
Figura 16. Resultados por dimensión 103
Figura 17. Resultados por índices de las políticas de gestión y desempeño. 104
Figura 18. Resultados índices detallados por política. 105
Figura 19. Comparativo resultados IDI 2022, 2023 y 2024 Gobernación de Casanare 109
Figura 20. Índice de las políticas de gestión y desempeño 110
Figura 21. Resultados Generales Índice Desempeño Institucional Control Interno Gobernación de Casanare 114
Figura 22. Resultados Índices de desempeño de los componente MECI 114
Figura 23. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Normas y Pautas 153
Figura 24. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Relaciones con otras entidades 155
Figura 25. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Estructura Organizacional 157
Figura 26. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Información Financiera y Física 159
Figura 27. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Talento Humano. 161
Figura 28. Matriz D.O.F.A. Contexto Organizacional 170
Figura 29. Acciones Estratégicas 171
Figura 30. Organigrama Gobernación Casanare 175
Figura 31. Organigrama propuesto 256
Figura 32. Porcentaje participación por nivel 261
Figura 33, Porcentaje participación tipo de vinculación 262
Figura 34. Participación por Situación Administrativa 264
Figura 35. Valor total de los contratos por prestación de servicios por funcionamiento de la Gobernación de Casanare 268
Figura 36. Presentación Plan de Trabajo Rediseño Institucional 275
Figura 38. Presentación Plan de Trabajo Rediseño Institucional a Secretaría de educación. 276
Figura 40. Presentación Plan de Trabajo Rediseño Institucional Departamento Administrativo de Planeación. 277

Lista de Tablas

Tabla 1. Normatividad externa 37
Tabla 2. Índice de desempeño fiscal 69
Tabla 3. Análisis de procesos a través de la metodología “opciones prioritarias” 92
Tabla 4. Análisis de procesos misionales con la metodología “opciones prioritarias” 94
Tabla 5. Formulación de acciones correctivas y preventivas dentro del ciclo PHVA 108
Tabla 6. Actividades principales para el fortalecimiento de la política de Gestión del Conocimiento 112
Tabla 7. Modelo propuesto Secretaría de Innovación y Transformación Digital. 232

Tabla 8. Planta global Gobernación de Casanare..... 261
Tabla 9. Distribución Planta de Personal. 265
Tabla 10. Contratos de Prestación de Servicios por Funcionamiento de la Gobernación de Casanare. 267
Tabla 11. Costo Planta de Personal. 271
Tabla 12. Ficha técnica Figura28 275
Tabla 13. Ficha técnica Figura 30. 276
Tabla 14. Ficha técnica Figura 31. ..... **¡Error! Marcador no definido.**

PRESENTACIÓN

La modernización en la administración pública es uno de los aspectos significativos para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades organizacionales, entendido como una actividad continua, orientada a la formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión.

La administración departamental debe ser ejercida con criterio gerencial para responder a los actuales esquemas administrativos, sociopolíticos, económicos y ambientales, enmarcados en planes de desarrollo con estrategias de calidad total donde la ejecución sea en concordancia con las entidades del orden Nacional, logrando así los objetivos estratégicos para prestar servicios que satisfagan los requerimientos y expectativas de los ciudadanos, utilizando los recursos de manera óptima y reconociendo la capacidad, idoneidad y competencia del talento humano.

La Gobernación de Casanare, en cabeza del señor Gobernador Cesar Ortiz Zorro electo para el período 2024 – 2027 estructuró el Plan de Desarrollo “Oportunidades para Casanare 2024 – 2027”, cuya estructura presenta 4 ejes estratégicos; en los cuales se contempla el EJE 4: Casanare, instituciones al servicio de la gente, para fortalecer el sistema de gestión implementado de la gobernación de Casanare; que incluye el SECTOR 16. Gobierno Territorial, PROGRAMA 4599: Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial, META DE PRODUCTO 294. Realizar la modernización, ajuste y Fortalecimiento Institucional. Bajo este marco estratégico, y con el propósito de aportar en el logro de los objetivos planteados en el Plan de Desarrollo Departamental, la Secretaría General, está ejecutando el proyecto de inversión denominado: MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y DESCENTRALIZADA DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL DE CASANARE, registrado con el código BPIN 2024005850101 en el Banco de Programas y proyectos, cuyo objetivo general está encaminado a: Modernizar la estructura orgánica del nivel central en el departamento de Casanare. Asimismo, contempla tres componentes, entre estos: OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Realizar la modernización, ajuste y fortalecimiento Institucional en el departamento de Casanare; PRODUCTO servicio de Implementación Sistemas de Gestión; cuya meta para la vigencia 2025 es de un (1) Sistema de gestión implementado; la cual se cumplirá mediante las actividades: 1.1.1. Realizar estudio técnico sobre la eficacia y eficiencia de la estructura orgánica de la administración departamental; y 1.1.2. Actualizar la estructura orgánica del nivel central y descentralizado de la administración departamental que permite una gestión moderna y eficiente.

El presente estudio técnico tiene como objetivo realizar el rediseño y modernización en la Administración Departamental de Casanare, de manera sistemática, teniendo como base su capacidad económica y organizacional, con el objeto de dar cumplimiento a las competencias y responsabilidades fijadas por la Constitución Política y las demás normas cuyo objetivo final es satisfacer las necesidades básicas insatisfechas de la comunidad, lo que se traducirá en el mejoramiento de la calidad de vida de todos sus habitantes.

Su construcción, acoge los lineamientos y recomendaciones de la “Guía de Rediseño para Entidades del Orden Territorial V. 2 de 2018,”, establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se integran los componentes en los que se identifican las necesidades de ajuste, reforma o mejoras institucionales.

Es así, como la Gobernación de Casanare, una vez obtenidos los resultados del estudio técnico de rediseño institucional, debe realizar cambios para fortalecer la capacidad institucional, estructura organizacional, planta de personal o manual de funciones y competencias laborales, a través del mejoramiento continuo y del uso eficiente de los recursos.

JUSTIFICACIÓN

Modernizar significa romper con los esquemas y paradigmas convencionales a partir de la búsqueda de nuevas, innovadoras y mejores prácticas de gobierno en la administración y, simultáneamente, la definición de las políticas estratégicas. Es desarrollar un proceso que deberá contar con mecanismos de sostenibilidad y ajuste en el tiempo para adecuarse a los cambios, necesidades y requerimientos del entorno o contexto y, paralelamente, comenzar a producir resultados inmediatos que sean visibles y verificables desde el interior de la administración hasta el ciudadano que se beneficia de ellos.

El rediseño institucional es crucial para que las entidades públicas se adapten a los cambios del entorno y mejoren su eficiencia y efectividad en la gestión de recursos y la consecución de sus objetivos. Este proceso permite optimizar procesos, fortalecer capacidades organizacionales y asegurar la coherencia con los planes de desarrollo.

El rediseño institucional es fundamental por varias razones:

Adaptación a los cambios: Las instituciones públicas, como entes dinámicos, deben adaptarse a los cambios en el entorno social, político, económico y tecnológico.

Mejora de la gestión: El rediseño institucional busca optimizar la gestión de recursos, mejorar la eficiencia y la efectividad en la ejecución de los objetivos institucionales.

Fortalecimiento de capacidades: Permite fortalecer las capacidades organizacionales, incluyendo la definición de procesos, funciones y responsabilidades.

Coherencia con los planes: El rediseño debe ser coherente con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial y el Plan Institucional.

Mejora en la calidad de los servicios: Al optimizar los procesos y fortalecer las capacidades, se logra mejorar la calidad de los servicios que la institución ofrece a la comunidad.

Modernización de la administración pública: El rediseño es un instrumento para la modernización de la administración pública, buscando una gestión más eficiente y efectiva.

Atención a los cambios: El rediseño institucional se enfoca en atender los cambios que se generan en los entornos social, político, económico y tecnológico.

Reduce la burocracia: El rediseño institucional puede ayudar a reducir la burocracia y simplificar los procesos.

El proceso de rediseño institucional en la Gobernación de Casanare constituye una necesidad estratégica y técnica orientada a garantizar la eficiencia administrativa, la optimización del gasto público y el fortalecimiento de la gestión territorial, en concordancia con los principios de la función administrativa establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia y las disposiciones del Decreto 1083 de 2015 y la Ley 489 de 1998.

En la actualidad, la estructura orgánica y funcional de la Gobernación presenta asimetrías en la distribución de competencias, duplicidad de funciones, debilidades en los procesos de articulación interinstitucional y limitaciones en la capacidad de respuesta frente a las exigencias del desarrollo departamental y la implementación de políticas públicas de impacto social. Estos factores evidencian la necesidad de una revisión integral que permita alinear la organización con los nuevos retos de la gestión pública moderna y las metas del Plan de Desarrollo Departamental.

El rediseño institucional busca racionalizar la estructura organizacional, definiendo con claridad los roles, responsabilidades y niveles de autoridad, de manera que se garantice la coherencia entre los objetivos estratégicos y la estructura operativa. A través de este proceso, se pretende fortalecer las funciones misionales, mejorar la gestión del talento humano, consolidar una cultura de innovación y control interno, y promover el uso eficiente de los recursos técnicos, financieros y tecnológicos.

De igual forma, el rediseño permitirá implementar modelos de gestión basados en resultados, orientados al cumplimiento de metas de gobierno, la satisfacción ciudadana y la transparencia en la gestión pública. Esto conlleva la modernización de procesos internos, la reingeniería de procedimientos y la adopción de tecnologías de información que faciliten la interoperabilidad entre dependencias y con las entidades del orden nacional.

Desde el punto de vista jurídico y técnico, el rediseño se fundamenta en el principio de mejoramiento continuo, reconocido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como instrumento de gestión para asegurar la sostenibilidad institucional y el cumplimiento efectivo de los fines del Estado. Así mismo, el proceso de rediseño y modernización institucional se enmarca principalmente en la Dimensión de

Direccionamiento Estratégico y Planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual tiene como propósito garantizar que las entidades públicas cuenten con una visión de largo plazo claramente definida, objetivos estratégicos coherentes con su misión institucional, y una estructura organizacional alineada para alcanzar resultados concretos en beneficio de la ciudadanía. Esta dimensión incorpora el principio de orientación a resultados, que establece como eje central de la gestión pública las necesidades de los ciudadanos, asociadas al propósito fundamental de cada entidad, y enfoca la planeación estratégica hacia el logro de resultados efectivos que respondan a dichas necesidades. De este modo, se promueve una toma de decisiones fundamentada en evidencia, una gestión basada en datos y una estructura funcional ajustada a los objetivos misionales.

Adicionalmente, el rediseño institucional contempla la Dimensión de Talento Humano del MIPG, la cual reconoce al capital humano como el recurso más valioso de las entidades públicas y como un factor clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta dimensión proporciona herramientas para una gestión integral del talento humano, abarcando todas las etapas del ciclo de vida del servidor público —desde su ingreso, formación y desarrollo, hasta su retiro—, en concordancia con las prioridades estratégicas, el marco normativo vigente y el respeto por los derechos fundamentales al diálogo social y la concertación, entendidos como mecanismos esenciales para la resolución de conflictos laborales. Asimismo, esta dimensión promueve la integridad en el ejercicio de la función pública, garantizando la aplicación del principio de mérito en el acceso al empleo público, el desarrollo continuo de competencias, la prestación eficiente de los servicios, la implementación de sistemas de incentivos justos, y la evaluación objetiva del desempeño individual.

En conjunto, estas dimensiones del MIPG orientan el rediseño y modernización institucional hacia una gestión pública estratégica, eficiente, transparente y centrada en las personas, que busca generar valor público y responder de manera efectiva a las necesidades reales de la población.

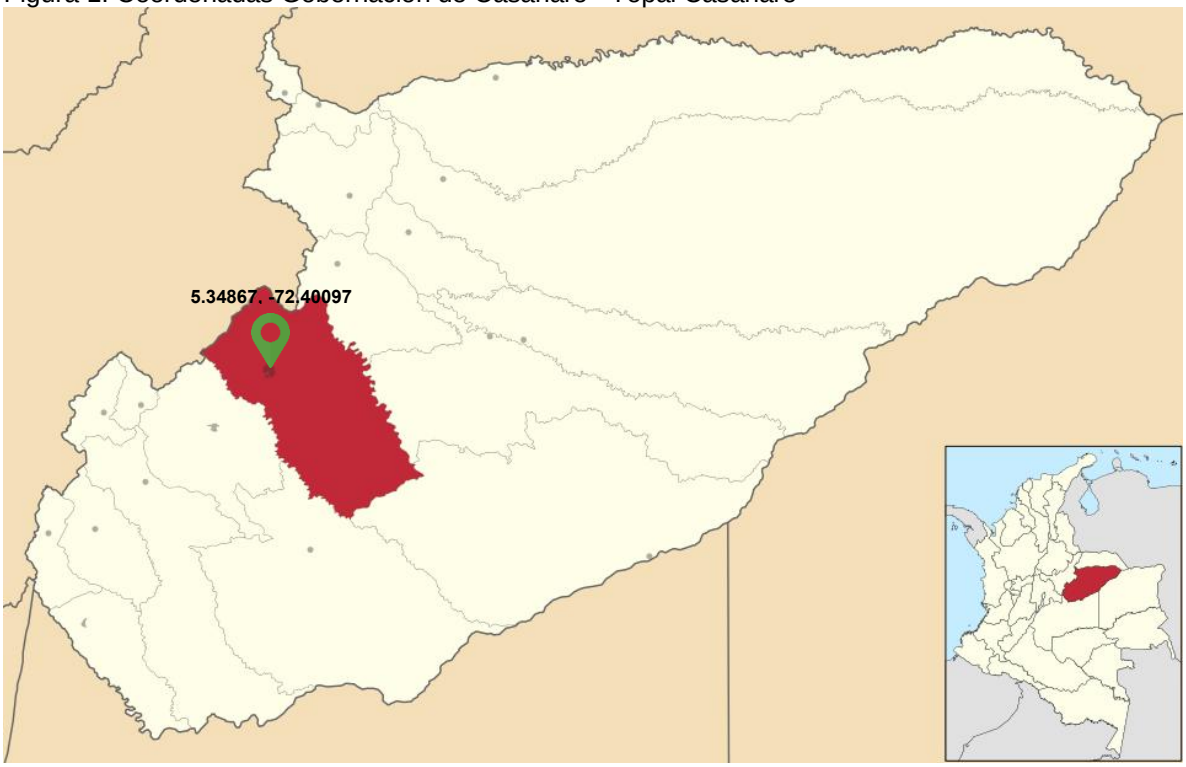
En conclusión, el proceso de rediseño institucional en la Gobernación de Casanare no solo es pertinente sino imprescindible para garantizar una administración pública moderna, eficiente, transparente y orientada a resultados, capaz de responder a las demandas ciudadanas y a los desafíos del desarrollo sostenible del departamento.

LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

Yopal es una ciudad colombiana, capital del departamento de Casanare. Está ubicada en las coordenadas 5°20′59″N 72°23′55″O, en la región de la Orinoquía colombiana. Geográficamente, Yopal se encuentra en la margen derecha del río Cravo Sur, a los pies de la cordillera Oriental de los Andes, lo que le otorga un paisaje que combina llanura y piedemonte. La ciudad está a una altitud aproximada de 350 metros sobre el nivel del mar y presenta un clima cálido tropical con temperaturas promedio de 26 °C a 28 °C.

El municipio limita al norte con Nunchía, al oriente con Pore y Orocué, al sur con Maní y al occidente con Aguazul. Según las proyecciones del DANE 2024, Yopal cuenta con una población cercana a los 194.079 habitantes, lo que la convierte en el principal centro urbano, económico y administrativo del departamento de Casanare.

Figura 1. Coordenadas Gobernación de Casanare– Yopal Casanare



FASE I. ETAPA PRELIMINAR

CAPÍTULO I

1 RESEÑA HISTÓRICA

Producto a entregar: Documento que presenta una síntesis de la evolución institucional de la Gobernación de Casanare, destacando los hitos más relevantes y la nueva dinámica que debe asumir frente a los retos actuales.

La elaboración de una reseña histórica de la Gobernación de Casanare constituye un insumo estratégico fundamental dentro del proceso de rediseño institucional. Este ejercicio permite reconstruir y comprender la evolución administrativa, normativa y funcional que ha tenido la entidad desde su creación, lo que facilita identificar cuáles han sido las principales transformaciones y qué factores han incidido en su desempeño institucional a lo largo del tiempo.

Equipo de Trabajo:

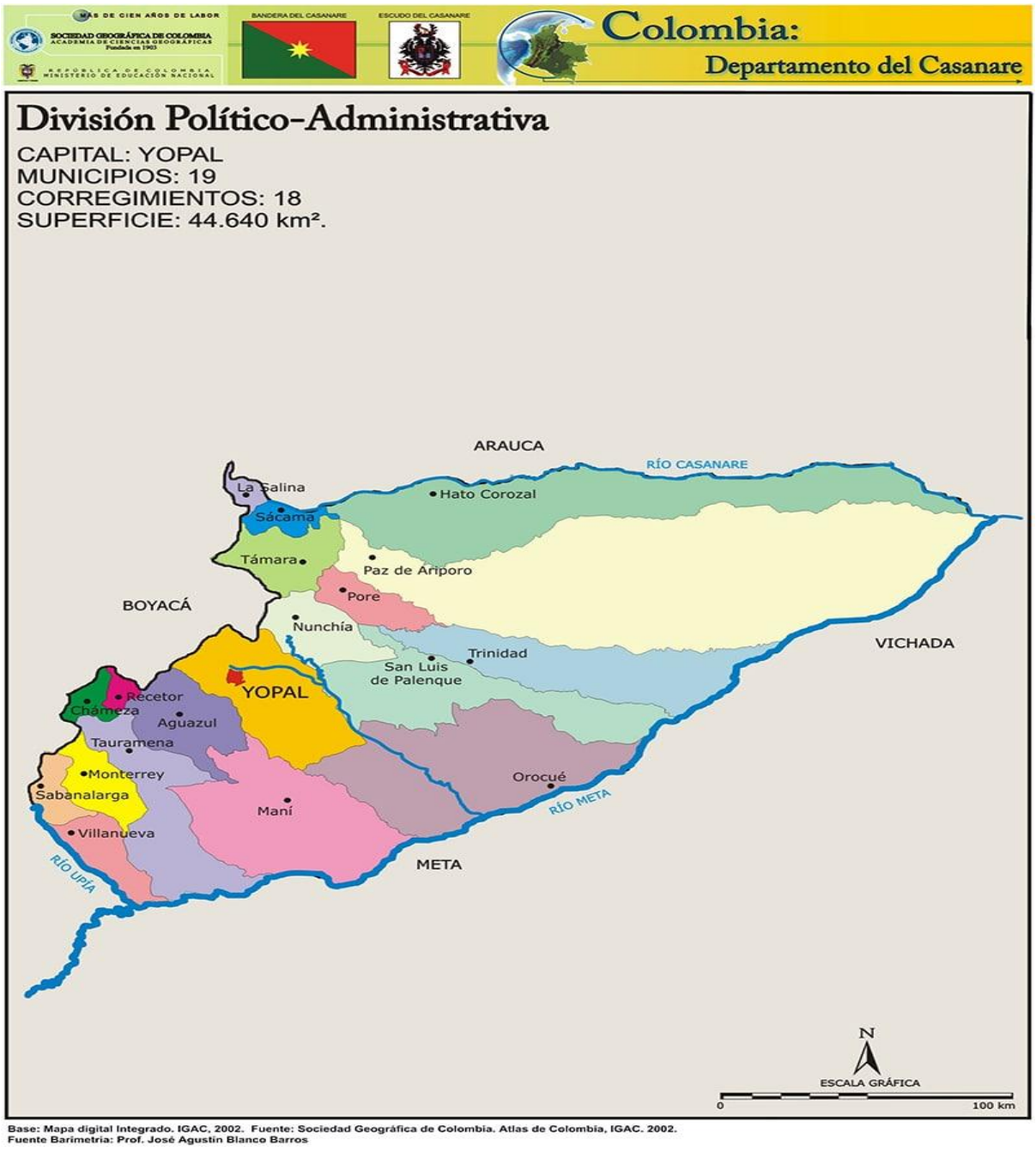
CAMILA FERNANDA CORREA ROJAS
Administradora de Negocios Internacionales.

MATEO ROBAYO MORENO
Tecnólogo / Estudiante 10º Semestre Ingeniería de Sistemas

Estado de la actividad: CUMPLIDA 100%

EVIDENCIA

Figura 2. División Político-Administrativa Departamento de Casanare.



El **departamento de Casanare** se encuentra ubicado en la **región de la Orinoquía colombiana**, al oriente del país. Limita al norte con el departamento de **Arauca,** al sur con **Meta,** al occidente con **Boyacá** y al oriente con la **República Bolivariana de Venezuela**. Su capital es **Yopal**, ciudad que se ha consolidado como centro administrativo, económico y logístico de la región.

- **Composición geográfica y territorial**

Localizado entre los 04o 17' 25" y 06o 20' 45" de latitud norte y los 69o 50' 22" y 73o 04' 33" de longitud oeste. Casanare posee una extensión aproximada de **44.640 km²,** lo que representa cerca del 3,9% del territorio nacional. Su geografía se divide en tres grandes unidades naturales:

- **Zona montañosa occidental**: corresponde a la vertiente oriental de la Cordillera Oriental, con municipios como Sácama, La Salina, Támara y Nunchía. Esta zona presenta relieves accidentados, clima templado a frío, abundantes fuentes hídricas y vocación agropecuaria tradicional.
- **Zona de piedemonte llanero**: abarca municipios como Yopal, Aguazul, Tauramena y Monterrey. Es una franja de transición con suelos fértiles, actividad ganadera, agrícola y petrolera. Constituye la principal área de desarrollo urbano e infraestructura vial.
- **Zona de llanura oriental**: comprende los municipios de Hato Corozal, Paz de Ariporo, Trinidad, San Luis de Palenque y Orocué, entre otros. Predominan las extensas sabanas, ecosistemas de humedales y ríos como el Meta, Casanare, Pauto y Cravo Sur. Su economía se basa en la ganadería extensiva, la pesca, el ecoturismo y proyectos de conservación ambiental.

El **clima** es predominantemente cálido, con temperaturas medias entre 25°C y 28°C y un régimen bimodal de lluvias que marca épocas secas y húmedas claramente diferenciadas.

División político-administrativa

El departamento está conformado por **19 municipios**, agrupados en **5 subregiones**: Norte, Centro, Sur, Piedemonte y Llanura. Esta división facilita la planificación territorial y el enfoque diferencial de políticas públicas en función de las condiciones geográficas y productivas de cada zona.

- **Composición económica**

Casanare cuenta con una economía **altamente dependiente de la explotación de hidrocarburos**, particularmente en los municipios de Tauramena, Aguazul y Yopal, donde operan campos petroleros de relevancia nacional. No obstante, en los últimos años se han promovido estrategias de **diversificación productiva** orientadas a fortalecer los sectores agropecuarios, turístico y de servicios.

Principales actividades económicas:

- **Sector primario:** ganadería bovina extensiva, cultivo de arroz, maíz, plátano, yuca, palma de aceite, cacao y frutales tropicales.
- **Sector secundario:** refinación y servicios conexos a la industria petrolera, plantas de transformación de alimentos y materiales de construcción.
- **Sector terciario:** comercio, transporte, servicios financieros, educación, salud y turismo de naturaleza (especialmente en los municipios de Orocué, Hato Corozal y Trinidad).

El **Producto Interno Bruto (PIB) departamental** ha estado históricamente influenciado por la renta petrolera, pero las políticas recientes buscan un equilibrio entre crecimiento económico, sostenibilidad ambiental y equidad territorial.

- **Potencial y retos**

Casanare posee un alto potencial en **biodiversidad, fuentes hídricas, producción agrícola sostenible y desarrollo turístico**, sustentado en su patrimonio natural y cultural llanero. Los principales retos incluyen reducir la dependencia del petróleo, mejorar la conectividad vial y digital, fortalecer la planificación territorial, y consolidar una economía rural competitiva y sostenible.

Contexto histórico del territorio casanareño antes de la Intendencia

A la llegada de los conquistadores habitaban estas tierras varias familias indígenas entre ellas los chibchas, piapocos, guahibos y sálibas. En 1535, Alonso de Herrera, proveniente de Venezuela, fue el primero en internarse en su territorio. En la gesta libertadora Casanare fue semillero de patriotas que se destacaron en las gloriosas batallas del Pantano de Vargas y del Puente de Boyacá, por ello se le conoció con el nombre de "Provincia Libertadora de Colombia".

El territorio que hoy es Casanare tiene sus orígenes administrativos en la época colonial, cuando formaba parte de la provincia de los Llanos de Casanare, gobernada por un funcionario que dependía directamente del Virreinato de Nueva Granada. Durante la campaña independentista (1810-1819), la región se destacó por su aporte militar y logístico a la causa libertadora; de ahí que se le reconociera con el nombre de “Provincia Libertadora” debido al rol crucial de sus patriotas en batallas como Pantano de Vargas y Puente de Boyacá. Tras la independencia, en 1821 la provincia de Casanare quedó integrada al Departamento de Boyacá dentro de la Gran Colombia, aunque con cierta autonomía local como provincia autónoma por sus servicios a la independencia.

En los años posteriores a la disolución de la Gran Colombia (1830), Casanare vivió constantes reorganizaciones territoriales. Hacia 1831 intentó incluso constituirse brevemente como entidad independiente (llamada *Gobierno Unido de Casanare*), antes de reincorporarse a la República de la Nueva Granada. Durante la era republicana del siglo XIX, la región pasó por varias formas de administración: continuó como provincia dentro del centralista Nuevo Reino de Granada hasta la federación de 1858, cuando se integró como parte del Estado Soberano de Boyacá en la Confederación Granadina. Posteriormente, con la inestabilidad política de la época, Casanare fue administrada directamente por el gobierno nacional como Territorio Nacional en algunos periodos (por ejemplo, entre 1863 y 1867) y brevemente elevada a Departamento en 1867 antes de volver a ser territorio nacional en 1873.

Hacia finales del siglo XIX, la región tuvo nuevamente cambios importantes: en 1892 se creó la Intendencia Nacional de Casanare con capital en Orocué, separándola de Boyacá.

No obstante, esta figura fue efímera; a comienzos del siglo XX la intendencia se fusionó con la del Territorio de San Martín (parte de la actual Meta) en 1905. Poco después, en 1911, el extremo norte del territorio (Arauca) se segregó como Comisaría Especial, y en 1912 el resto de Casanare volvió a ser anexado al departamento de Boyacá. En resumen, durante todo el siglo XIX y principios del XX Casanare fue alternativamente provincia, territorio nacional, intendencia o parte de Boyacá, reflejando los vaivenes políticos del país. Estas variaciones implicaron diferentes estructuras de mando territorial: desde gobernadores provinciales subordinados a Boyacá, hasta administradores nacionales directos en los periodos de intendencia o comisaría. Esta herencia histórica sentó las bases del anhelo casanareño por una autonomía administrativa más estable en el futuro.

Creación de la Intendencia de Casanare (1974) y camino hacia el Departamento

Figura 3.Creación de la Intendencia de Casanare (1974) camino hacia el Dpto.



En la primera mitad del siglo XX, Casanare permaneció como una porción relegada del departamento de Boyacá, administrada a través de figuras especiales debido a su lejanía y situación de orden público. En 1950 el gobierno nacional intentó darle manejo propio creando la Comisaría Especial de Casanare (con territorio similar al actual departamento), pero esta fue suprimida pocos años después por problemas de violencia en la región. Durante la dictadura del General Rojas Pinilla (1953), Casanare regresó al control de Boyacá bajo la figura de una *Prefectura*, e incluso se estableció una Jefatura Civil y Militar con sede en Yopal para administrar el orden local, la cual dependía tanto de Boyacá (Tunja) como del Meta (Villavicencio). Esta situación híbrida perduró hasta principios de la década de 1970, mientras crecía entre los líderes locales el movimiento cívico que exigía mayor autonomía administrativa frente a Boyacá.

El punto de inflexión llegó en 1973, cuando el Congreso de Colombia aprobó la separación de Casanare. Mediante la Ley 19 de 1973, se dispuso la creación de la Intendencia Nacional de Casanare, segregando oficialmente este territorio de Boyacá. La nueva intendencia cobró vida administrativa el 15 de mayo de 1974, fecha en la cual Yopal –un pequeño poblado que había sido erigido como municipio en 1942– fue formalmente establecido como su capital y sede de gobierno local. De este modo, Casanare inició en 1974 su existencia jurídico-administrativa propia como intendencia, integrando el conjunto de los antiguos "Territorios Nacionales" de Colombia.

Bajo el estatus de intendencia (1974-1991), Casanare todavía dependía en gran medida del gobierno central. El Intendente de Casanare era un funcionario nombrado por el Presidente de la República, a diferencia de los departamentos donde los gobernadores departamentales ya contaban con alguna forma de elección (aunque fuese indirecta antes de 1991). No existía una asamblea departamental elegida popularmente; las funciones legislativas locales eran limitadas o ejercidas por consejos asesores designados. Sin embargo, la creación de la intendencia permitió cierto desarrollo institucional local: por ejemplo, se dotó a la nueva entidad de una estructura administrativa básica y normatividad propia en materia fiscal. Casanare adoptó su primer código de rentas siguiendo el modelo del departamento de Boyacá, con el fin de administrar impuestos territoriales como el gravamen a licores, cigarrillos y otros productos monopólicos. Asimismo, se implementaron mecanismos de control de ingresos mediante los llamados *resguardos de rentas*: puestos de control fiscal en las vías principales de acceso al territorio para combatir el contrabando y recaudar impuestos de importación regional. Si bien estos controles enfrentaron dificultades operativas, representaron uno de los primeros esfuerzos de la administración casanareña por gestionar de manera autónoma sus recursos. En general, durante los 17 años como intendencia, Casanare dio sus primeros pasos en la conformación de un aparato administrativo propio, aunque siempre bajo la tutela normativa y financiera de la nación.

El estatus de intendencia llegó a su fin con la histórica Constitución Política de 1991. La nueva carta magna, promulgada el 4 de julio de 1991, introdujo cambios radicales en la división político-administrativa del país: eliminó la categoría especial de Territorios Nacionales (intendencias y comisarías) y las convirtió en departamentos plenos. En virtud del artículo 309 de la Constitución de 1991, Casanare fue elevado definitivamente a la categoría de Departamento junto con las demás intendencias y comisarías existentes. Esta transformación implicó la desaparición de la figura del intendente designado y la adopción de la institucionalidad departamental clásica: un gobernador departamental, una asamblea departamental elegida popularmente y autonomía administrativa y fiscal reforzada. El 15 de junio de 1991 (poco antes de entrar en vigencia la nueva Constitución) se llevó a cabo la última gestión como intendencia, y a partir del 5 de julio de 1991 Casanare empezó oficialmente su vida como el departamento número 32 de Colombia. Este hito marcó el fin de la tutela directa de la nación y dio paso a un gobierno regional con mayor capacidad de decisión local, respondiendo a las aspiraciones de autonomía que por décadas había perseguido el pueblo casanareño.

Desarrollo institucional del Departamento de Casanare (1991–2025)

Figura 4. Sede Gobernación de Casanare.



Con la creación del departamento de Casanare en 1991, la Gobernación de Casanare inició un proceso de construcción institucional acelerado. Por primera vez, el Poder Ejecutivo se depositó en un Gobernador departamental elegido por voto popular, rompiendo con la antigua designación presidencial de los intendentes. Tras un breve periodo de transición en que el Presidente de la República nombró un gobernador encargado para organizar las primeras elecciones, asumió funciones el primer gobernador electo popularmente a comienzos de 1992. A la par, se instaló la Asamblea Departamental de Casanare, organismo legislativo conformado por diputados elegidos por los casanareños, encargado de expedir ordenanzas y ejercer control político al gobierno departamental. Asimismo, se crearon las entidades de control departamental autónomas, como la Contraloría Departamental (encargada de vigilar la gestión fiscal regional) y la Personería Departamental (defensa del interés público a nivel seccional), consolidando el esquema institucional básico de un departamento. Este nuevo arreglo, fundamentado en la descentralización política y administrativa, otorgó a Casanare las herramientas para autogestionar buena parte de sus asuntos internos y definir sus prioridades de desarrollo bajo el marco legal nacional.

Durante las primeras décadas como departamento, Casanare vivió un notable fortalecimiento y expansión de su aparato público. En la década de 1990, el gobierno departamental tuvo que asumir competencias mucho más amplias que las que manejaba la antigua intendencia. Por mandato constitucional y legal, los departamentos pasaron a ser responsables de la prestación de servicios clave como salud pública, educación secundaria y construcción de infraestructura básica en sus territorios. Normas de desarrollo de la

Constitución, como la Ley 60 de 1993 y posteriormente la Ley 715 de 2001, definieron y ampliaron las atribuciones departamentales en materia de financiación y prestación de servicios de educación, salud y otros sectores. En la práctica, esto significó que la Gobernación de Casanare tuvo que crear y robustecer secretarías departamentales especializadas: por ejemplo, la Secretaría de Educación y la Secretaría de Salud tomaron forma para administrar los colegios públicos no municipales y la red hospitalaria departamental, respectivamente. Igualmente, se fortalecieron o crearon secretarías de Obras/Infraestructura, Agricultura y Desarrollo Económico, Medio Ambiente, Gobierno, Hacienda, entre otras, cada una con sus dependencias técnicas. El organigrama administrativo creció de manera significativa, pasando de una estructura mínima heredada de la intendencia a un gobierno completo con múltiples dependencias sectoriales y funcionales. También se estableció el Departamento Administrativo de Planeación de Casanare, clave para orientar el desarrollo regional mediante planes y proyectos estratégicos. En suma, los años 90 vieron la institucionalización de Casanare como departamento: se expidieron los primeros Planes de Desarrollo Departamental acorde a la Ley Orgánica de Planeación (Ley 152 de 1994), se aprobó la primera constitución presupuestal autónoma financiada tanto con transferencias nacionales (el situado fiscal, luego Sistema General de Participaciones) como con ingresos propios, y se sentaron las bases normativas internas (ordenanzas departamentales) para el manejo de sus asuntos.

Un factor decisivo en la evolución institucional de Casanare tras 1991 fue el boom petrolero de la década de 1990. En 1990 se descubrieron en el departamento los grandes yacimientos de hidrocarburos de Cusiana y Cupiagua, cuya explotación intensiva inició poco después por compañías internacionales. Como consecuencia, Casanare se transformó rápidamente de una economía tradicional agropecuaria a ser el principal productor de petróleo de Colombia: ya en 1992 superó al vecino Arauca como primer departamento petrolero del país. Esta bonanza petrolera trajo consigo ingentes recursos financieros para la Gobernación, vía regalías directas, que incrementaron exponencialmente el presupuesto departamental a mediados de los 90. Por ejemplo, solo en la primera mitad de la década de 2010 (ya bajo el nuevo Sistema General de Regalías), Casanare recibió más de un billón de pesos colombianos en regalías petroleras en un trienio, recursos orientados a inversiones en vías, energía, acueductos, vivienda y salud en la región. La disponibilidad de estos fondos sin precedentes supuso una enorme responsabilidad administrativa: el gobierno departamental tuvo que fortalecer sus capacidades de planificación, formulación de proyectos y ejecución presupuestal para canalizar la riqueza petrolera en obras de desarrollo. En paralelo, el departamento experimentó un rápido crecimiento demográfico por la migración y expansión económica asociada al petróleo – su población pasó de aproximadamente 170.000 habitantes en 1985 a *más de 350.000 en 2015*, un aumento superior al 100% en treinta años, lo cual exigió una ampliación de la cobertura de servicios públicos y la infraestructura social bajo la coordinación de la Gobernación.

Durante el periodo 2000-2025, la Gobernación de Casanare continuó su camino de consolidación institucional y mejora de la gestión pública, aunque enfrentando los retos de

manejar tanto la bonanza como el posterior declive relativo de los ingresos petroleros. En términos administrativos, la Gobernación implementó modernas prácticas de gestión para aumentar la eficiencia, transparencia y calidad de sus servicios. Por ejemplo, se adoptaron sistemas integrados de gestión administrativa y de calidad inspirados en estándares internacionales. Varios entes departamentales lograron certificaciones de calidad ISO 9001:2015; entre ellos el Instituto Financiero de Casanare y la Secretaría de Educación Departamental reconociendo el compromiso con la excelencia en sus procesos internos. Adicionalmente, el departamento invirtió en la profesionalización y capacitación de su planta de personal, en la actualización tecnológica (implantando plataformas de gobierno digital para atención al ciudadano, sistemas de información financiera y de seguimiento de proyectos) y en la formulación de instrumentos de política pública más sofisticados (planes sectoriales, planes de ordenamiento territorial en coordinación con los municipios, etc.).

Un aspecto destacado en este periodo fue el efecto de las políticas nacionales de descentralización fiscal y administrativa de segunda generación. La reforma del régimen de regalías en 2012 (Acto Legislativo 05 de 2011) redistribuyó los ingresos petroleros a través del Sistema General de Regalías, reduciendo las transferencias directas, pero fomentando la inversión por proyectos. Casanare debió ajustarse a esta nueva realidad, fortaleciendo su capacidad de estructurar proyectos de inversión viables para competir por recursos en los fondos regionales y de compensación. A su vez, reformas como la Ley 1448 de 2011 (víctimas y restitución de tierras) y desarrollos de la Ley 715 impulsaron al departamento a asumir un rol más activo en seguridad ciudadana, atención social y ordenamiento territorial, coordinando con la Nación y los municipios programas en estas áreas.

En cuanto a la evolución del aparato público departamental, es notorio que la estructura gubernamental de Casanare se ha expandido y diversificado para atender las crecientes responsabilidades. De tener unas pocas dependencias en 1991, hoy la Gobernación cuenta con numerosas secretarías y unidades administrativas especializadas, además de varias entidades descentralizadas (institutos y empresas industriales o comerciales departamentales) que gestionan sectores estratégicos. Por ejemplo, existen entes descentralizados para fomento económico y agropecuario, deporte (INDERCAS, instituto de deportes), financiamiento de proyectos (Instituto Financiero de Casanare – IFC), atención de servicios públicos, entre otros, todos articulados bajo las políticas del gobierno departamental. La coordinación interinstitucional y con los 19 municipios del departamento también ha mejorado con el tiempo, mediante instancias como el Consejo Departamental de Planeación, juntas directivas de los institutos y esquemas asociativos con alcaldías. Cabe señalar que la división político-administrativa municipal interna también tuvo ajustes: durante la intendencia y los primeros años como departamento se crearon nuevos municipios (por ejemplo, Villanueva fue erigido municipio en 1982, separándose de Monterrey) hasta completar los 19 municipios actuales de Casanare. Esta organización municipal robusta facilita la desconcentración de la gestión pública y la ejecución de proyectos en todo el territorio departamental.

Tras más de tres décadas de vida departamental, los resultados en términos institucionales y de desarrollo comienzan a evidenciarse. Casanare, pese a ser uno de los departamentos más jóvenes de Colombia, ha logrado fortalecer sus capacidades de gobierno y avanzar en indicadores sociales y económicos. De hecho, estudios recientes muestran mejoras importantes en diversos ámbitos: por ejemplo, el Índice Departamental de Competitividad ubica a Casanare en la mitad superior de los departamentos, destacando progresos significativos en la cobertura y calidad de la salud, la educación básica y media, así como en oportunidades de empleo durante los últimos años. Estos avances reflejan en buena medida los esfuerzos institucionales de la Gobernación y las entidades departamentales por traducir sus recursos en bienestar para la población. Sin embargo, también subsisten desafíos, como la necesidad de diversificar la economía más allá del petróleo, cerrar brechas de infraestructura y fortalecer la estabilidad administrativa; todos ellos retos que la administración departamental enfrenta apoyándose en el aprendizaje acumulado de su propia historia.

En conclusión, la Gobernación de Casanare ha recorrido un largo camino desde los días en que el territorio era una lejana provincia dependiente de autoridades externas. Hoy se erige como un gobierno departamental consolidado, producto de un proceso histórico de autonomización que abarcó desde la época de la Gran Colombia hasta la descentralización moderna. Esta reseña histórica técnica y objetiva muestra cómo, a través de hitos administrativos clave, creación de la intendencia en 1974, conversión a departamento en 1991, implementación de competencias descentralizadas y fortalecimiento progresivo de su aparato institucional, Casanare ha construido la capacidad de autogobernarse y gestionar su desarrollo. Este repaso resulta de gran utilidad para un estudio de rediseño institucional, pues permite identificar las estructuras vigentes, su origen y evolución, y proporciona un contexto neutral sobre las transformaciones administrativas que han moldeado al departamento. Entender dicha evolución histórica libre de nombres propios o juicios subjetivos, es fundamental para proponer ajustes o mejoras a la organización institucional de Casanare, con miras a optimizar su desempeño al servicio de la región y sus habitantes.

Intendentes de Casanare (1974-1991)

- Fabio Riveros Morales 20 de mayo de 1974 a 31 de agosto de 1974
- Miguel Ángel Contreras 1 de septiembre de 1974 a 24 de julio de 1975
- Edgar Solano Chaparro 25 de julio de 1975 a 13 de septiembre de 1976
- Homero Abril Riaño 14 de septiembre de 1976 a 20 de agosto de 1977
- Álvaro Bacca Barrera 21 de agosto de 1977 a 22 de abril de 1978
- Alí de Jesús Dalel Barón 23 de abril de 1978 a 11 de marzo de 1979
- Getulio Vargas Barón 12 de marzo de 1979 a 12 de marzo de 1981
- Edilberto Pérez Suárez 13 de marzo de 1981 a 6 de abril de 1981 (e)
- Oscar Celio Mora Vargas 7 de abril de 1981 a 31 de julio de 1982
- Nelson Ossa Suárez 1 de agosto de 1982 a 18 de octubre de 1982 (e)
- Luz Marina González Valcárcel 19 de octubre de 1982 a 10 de octubre de 1984
- Antonio José Gómez Corredor 11 de octubre de 1984 a 24 de septiembre de 1986
- Pedro Julio Flórez Hernández 25 de septiembre de 1986 a 12 de julio de 1988

- Alicia Ramírez de Traslaviña 13 de julio de 1988 a 17 de agosto de 1988 (e)
- Fabio Pinilla Castellanos 18 de agosto de 1988 a 30 de octubre de 1990
- Jorge Prieto Riveros 31 de octubre de 1990 a 4 de julio de 1991
- Israel Laverde Tapias 5 de julio de 1991 a a 11 de marzo de 1993

Gobernadores del Departamento desde 1991

- **Jorge Prieto Riveros,** 5 de julio de 1991 a 29 de julio de 1991. Fungió como gobernador encargado en el recién nacido departamento.
- **Carlos Arturo Rangel,** 30 de julio de 1991 a 31 de diciembre de 1991. Nombrado por decreto presidencial para garantizar que las primeras elecciones populares para gobernador transcurrieran con normalidad.
- **Óscar Leonidas Wilchez Carreño,** 1 de enero de 1992 a 1 de enero de 1995. Primer Gobernador de Casanare por elección popular.
- **Israel Laverde Tapias,** 1 de enero de 1995 a 2 de mayo de 1996. Su periodo constitucional culminaba el 1 de enero de 1998, pero fue destituido disciplinariamente por habérsele hallado culpable de injerencia política indebida cuando fue alcalde de Yopal.
- **William Hernán Pérez Espinel,** 6 de diciembre de 1995 a 7 de marzo de 1996. Nombrado por encargo presidencial mientras se definía la sanción administrativa en contra del gobernador Emiro Sossa Pacheco.
- **Efrén Antonio Hernández Díaz,** 3 de mayo de 1996 a 1 de julio de 1996. Nombrado por encargo presidencial una vez definida la sanción en contra del gobernador Emiro Sossa Pacheco.
- **Miguel Ángel Pérez Suárez,** 2 de julio de 1996 a 1 de enero de 1998. Elegido popularmente para culminar el periodo constitucional iniciado el 1 de enero de 1995.
- **Jorge Prieto Riveros,** 1 de enero de 1998 a 1 de enero de 2001.
- **William Hernán Pérez Espinel,** 1 de enero de 2001 a 1 de enero de 2004.
- **Miguel Ángel Pérez Suárez,** 1 de enero de 2004 a 22 de diciembre de 2004. No terminó su periodo constitucional que iba hasta el 1 de enero de 2008, por haber sido sentenciado en septiembre de 2005 por la Corte Suprema de Justicia a pena privativa de la libertad por el delito de enriquecimiento ilícito.
- **Flavio Vega,** del 1 de enero de 2005 al 29 de marzo de 2005, nombrado por encargo del gobernador Miguel Ángel Pérez Suárez.
- **Helí Cala López,** 30 de marzo de 2005 a 21 de septiembre de 2006. Nombrado por encargo presidencial mientras se definía la situación jurídica del gobernador Miguel Ángel Pérez Suárez.
- **Whitman Herney Porras Pérez,** 22 de septiembre de 2006 a 1 de enero de 2008. Nombrado por encargo presidencial para culminar el periodo constitucional iniciado el 1 de enero de 2004.
- **Óscar Raúl Iván Flórez Chávez,** 1 de enero de 2008 a 6 de abril de 2011. No terminó su periodo debido a la destitución e inhabilidad para ejercer cargos públicos que le fue proferida por la Procuraduría General de la Nación.
- **Aurelio Iragorri Valencia**, Viceministro del Interior de Juan Manuel Santos Calderón. Nombrado por encargo presidencial del 14 de febrero de 2011 al 3 de mayo de 2011 para ejercer el cargo de gobernador, mientras se designaba al reemplazo del gobernador destituido.
- **Martha Gonfrier,** 4 de mayo de 2011 a 1 de enero de 2012. Nombrada por encargo presidencial para culminar el periodo iniciado el 1 de enero de 2008

- **Nelson Mariño,** 1 de enero de 2012 a 11 de enero de 2013. No terminó su periodo debido a la destitución e inhabilidad para ejercer cargos públicos que le fue proferida por la Procuraduría General de la Nación.
- **Julieta Gómez,** 26 de febrero de 2013 a 17 de abril de 2013. Nombrada por encargo presidencial para ejercer el cargo mientras se designaba al reemplazo del gobernador destituido.
- **Jair Castellanos,** 18 de abril de 2013 a 23 de junio de 2013. Nombrado por designación presidencial para ejercer el cargo mientras se realizaban los comicios para elegir al gobernador que culminaría el periodo iniciado el 1 de enero de 2012.
- **Marco Tulio Ruiz,** 24 de junio de 2013 a 1 de enero de 2016. Elegido por votación popular para culminar el periodo iniciado por Nelson Ricardo Mariño el 1 de enero de 2012.
- **Josué Alirio Barrera,** 1 de enero de 2016 - 1 de diciembre de 2020. Elegido por votación popular el domingo 25 de octubre de 2015, para ejercer el periodo constitucional del 1 de enero de 2016 - al 1 de enero de 2020
- **Salomón Andrés Sanabria,** 1 de enero de 2020 - 1 de enero de 2024. Elegido por votación popular el domingo 29 de octubre de 2019, para ejercer el periodo constitucional del 1 de enero de 2020 - al 1 de enero de 2024
- **César Ortiz Zorro,** 1 de enero de 2024 - actualmente en el cargo. Elegido por votación popular el domingo 29 de octubre de 2023, para ejercer el periodo constitucional del 1 de enero de 2024 - al 31 de diciembre de 2027.

Símbolos del Departamento de Casanare

Bandera

Figura 5. Bandera Departamento de Casanare.



La bandera de Casanare es un símbolo de identidad y orgullo para los habitantes de esta región colombiana. Con sus colores vibrantes y su diseño simbólico, representa la riqueza natural, cultural y la esperanza de paz que caracteriza a este hermoso territorio.

Descripción:

Bandera tronchada (partida diagonalmente), con un sol amarillo de ocho puntas.

Significado:

El rojo: La sangre de nuestros héroes.

El verde: Nuestras riquezas naturales y llanura.

Las ocho puntas del sol: Representan cada una de las letras de la palabra.

Escudo

Figura 6. Escudo de la Gobernación de Casanare.



Descripción del Escudo: En campo de gules (rojo) un centauro de oro armado de espada de plata. En campo de sinople (verde) una testa de toro de sable (negro) armada de plata, vista al frente. En campo de plata ondas de agua de sable y azur surmontadas de un sol indígena de oro; sobre el todo un escusón de sable cargado de una cruz latina de plata. Bordura de azur con diez y nueve estrellas de oro de seis puntas.

El timbre, aun cuando no pertenece propiamente al escudo, lo describimos a título pedagógico: águila bicéfala explayada de sable, lampasada de gules, coronada, picada y armada de oro; sobre las coronas ondas de agua de sable y azur, sumada una mano de

plata empuñando cuatro flechas de oro con puntas de gules, rodeadas de guirnalda de laureles de sinople frutada de oro.

En campo de gules, el centauro alude a la gesta libertadora y a la sexta estrofa del Himno Nacional: *"Centauros indomables descienden a los Llanos"*. El gules representa atrevimiento, fortaleza, guerra y victoria; el centauro, símbolo de libertad, constancia y nobleza.

En campo de sinople, la testa de toro denota poderío y casta de los llaneros, así como la importancia histórica de la ganadería en la región. El esmalte sinople refleja el verde del paisaje y la esperanza de los casanareños.

El tercer cuartel, en campo de plata, muestra ondas de agua como símbolo del río, usando sable y azur para honrar el vocablo achagua "Casanari" (río de agua negra). Sobre las olas, un sol indígena de oro representa claridad, honra y vida.

El escusón de sable simboliza tanto la riqueza petrolera no renovable como el triunfo de la cruz cristiana sobre la oscuridad. Casanare fue tierra de misiones desde 1612 (Jesuitas, Lazaristas, Candelarios, Javerianos).

La bordura de azur significa verdad, justicia y lealtad, con 19 estrellas de oro que representan los municipios del departamento.

El águila bicéfala simboliza dominio, hermandad con Boyacá y confraternidad cultural. Bajo las aguas, una mano empuña flechas que representan la lucha por preservar el agua y la naturaleza, premiada con los laureles de la gloria.

Cierra el escudo el lema: **"Trabajo y libertad"**, en honor al Escudo Nacional de Colombia cuyo lema es "Libertad y Orden".

Himno

El himno de Casanare es más que una composición musical; es un vívido relato sonoro que evoca la esencia misma de esta región colombiana. Con sus notas, transporta a los oyentes a través de los vastos llanos, donde la historia, la naturaleza y la cultura convergen en una melodía de orgullo y arraigo. Es un himno que celebra la identidad única de Casanare y honra el legado de su gente con pasión y fervor.

Coro

Salve Casanare, gloria inmortal eres el sendero de la libertad; honor a tu raza, épico historial que escribió Bolívar allá en Boyacá.

Estrofa I

En tus lanzas la historia plasmó
los centauros de arrojo y valor,
que lucharon en cruenta batalla,
por Colombia y su emancipación.

Estrofa II

Son tus hombres bondad y tesón,
tus mujeres ternura y candor,
los que buscan la luz del mañana,
que prodigue la paz y el amor.

Estribillo

Dios bendiga tu gran población,
a tus ríos y tus tierras,
tus riquezas, tu bello folclor.

Coro

Salve Casanare, gloria inmortal eres el sendero de la libertad; honor a tu raza, épico historial, que escribió Bolívar allá en Boyacá.

Estrofa III

Cordillera, llanuras y sol,
son tus tierras regalo de Dios
donde crecen la fe y la esperanza
y se forja una patria mejor.

Estrofa IV

Por un escudo, tu himno y pendón,
lucharé y viviré con honor;
porque tú eres mi gran Casanare
esa tierra que Dios prometió.

Estribillo

Casanare, Casanare;
Dios bendiga tu gran población,
a tus ríos y tus tierras,
tus riquezas, tu bello folclor.

Coro

Salve Casanare, gloria inmortal eres el sendero de la libertad; honor a tu raza, épico historial; que escribió Bolívar allá en Boyacá.

CAPÍTULO II

2 MARCO LEGAL

Producto a entregar: Documento que describe el marco jurídico aplicable a la estructura institucional, en particular en lo relacionado con la planta de personal (nomenclatura, clasificación, funciones y régimen salarial). Incluye un normograma que consolida la normativa externa e interna (actos administrativos) vigente.

La construcción del marco legal que orientó el proceso de rediseño institucional de la Gobernación de Casanare se fundamentó en un ejercicio técnico, sistemático y articulado con los lineamientos nacionales que regulan la organización y modernización del Estado. Este proceso permitió establecer los principios jurídicos, administrativos y de política pública que debían guiar la transformación de la estructura organizacional departamental.

Equipo de Trabajo:

JUAN CARLOS BERMÚDEZ
Director Proyecto - Abogado

LAURA VEGA
Estudiante Octavo Semestre de Derecho - Técnico

Estado de la actividad: CUMPLIDA 100%

EVIDENCIA

MARCO LEGAL GENERAL

La construcción de un rediseño institucional para la Gobernación de Casanare requiere un análisis riguroso del marco normativo y político vigente, no como una simple referencia jurídica, sino como el soporte estructural que orienta el sentido, alcance, responsabilidad y proyección de la gestión pública en el sector del deporte, la recreación y la actividad física.

El diseño institucional de una entidad estatal no se edifica en el vacío; por el contrario, responde a una arquitectura legal y política que delimita sus competencias, define sus funciones, establece sus relaciones intergubernamentales y moldea su campo de acción. En este contexto, resulta imprescindible revisar los fundamentos normativos que rigen la acción estatal en esta materia, así como las políticas públicas contemporáneas que configuran nuevos enfoques, lógicas de intervención y retos institucionales.

El Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004; específicamente el artículo 32 señala la competencia que tiene el jefe de la entidad de adoptar mediante acto administrativo las modificaciones al manual de funciones, apoyado en su área de talento humano.

El Decreto 815 de 8 de mayo de 2018, modifica las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, profesional, técnico y asistencial).

La Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el “ARTÍCULO 46. Señala: Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional de la entidad.

El Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “ARTÍCULO 2.2.12.2 señala: Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad. 3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Parágrafo 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere el artículo deben realizarse dentro claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

El ARTÍCULO 2.2.12.3, del Decreto 1083 de 2015. Señala: Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

2. Evaluación de la prestación de los servicios.

3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

ARTÍCULO 14 de la Ley 1780 de 2016. Modificación de las plantas de personal. Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior.

PARÁGRAFO. Para el cumplimiento de este artículo se tendrán en cuenta las disposiciones previstas en la Ley 909 del 2004.

Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019, por la cual adiciona el capítulo 5 al título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, tiene como objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019,

relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia.

El marco de referencia para elaborar el presente estudio, lo constituye la Guía de rediseño para entidades del orden territorial versión 2, elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en junio de 2018.

MARCO LEGAL DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES – GOBERNACIONES DEPARTAMENTALES EN COLOMBIA

El presente documento tiene por objeto compilar, analizar e interpretar el marco jurídico, institucional e histórico que regula la creación, organización y funcionamiento de las entidades territoriales de carácter departamental en Colombia, haciendo especial énfasis en la formalización, evolución y consolidación de la Gobernación de Casanare como ente territorial autónomo dentro del Estado Social de Derecho.

Dicha exposición hace parte del Rediseño Institucional de la Gobernación de Casanare, proceso orientado a fortalecer la estructura orgánica, las competencias administrativas y los fundamentos normativos que sustentan la gestión departamental, bajo los principios de eficiencia, legalidad, descentralización y autonomía territorial.

Marco Constitucional de las Entidades Territoriales en Colombia

La Constitución Política de 1991 define la estructura territorial del Estado colombiano bajo los principios de *unidad, descentralización y autonomía territorial*. El *artículo 1°* dispone que *"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales"*.

De acuerdo con los *artículos 286 y 287*, las entidades territoriales son los departamentos, distritos, municipios y territorios indígenas, los cuales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, en los límites que les señalen la Constitución y la ley. El *artículo 288* desarrolla los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, pilares del ordenamiento territorial moderno.

En relación con los departamentos, los *artículos 298 a 305* establecen su estructura institucional:

- El *artículo 298* reconoce la autonomía administrativa, política y fiscal.
- El *artículo 300* asigna competencias a las Asambleas Departamentales, entre ellas la expedición de ordenanzas, la votación de tributos y la adopción de planes de desarrollo.

- El *artículo 303*, modificado por el *Acto Legislativo 02 de 2002*, determina que cada departamento será dirigido por un Gobernador elegido popularmente, quien es el jefe de la administración seccional y agente del Presidente de la República.
- Finalmente, el *artículo 309* consagra la creación de nuevos departamentos, elevando a dicha categoría a las antiguas intendencias y comisarías, entre ellas Casanare, a quien se le reconoce plena autonomía administrativa.

Marco Legal General de los Departamentos

El desarrollo normativo posterior a la Constitución de 1991 configuró un cuerpo legal robusto que regula el funcionamiento de las gobernaciones.

Entre las disposiciones más relevantes se destacan:

- ***Decreto-Ley 1222 de 1986*** – *Código de Régimen Departamental* Sentó las bases históricas del régimen jurídico de los departamentos, regulando la estructura, funciones y competencias de las Asambleas y Gobernadores. Si bien fue derogado por la ***Ley 2200 de 2022***, conserva importancia como antecedente normativo.
- ***Ley 489 de 1998*** – *Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de la Administración Pública* Introduce los principios de eficiencia, moralidad, descentralización y control interno, aplicables tanto a la Nación como a las entidades territoriales.
- ***Decreto -Ley 111 de 1996*** – *Estatuto Orgánico del Presupuesto* Regula el sistema presupuestal nacional y territorial, disponiendo los mecanismos de planeación, aprobación y ejecución de los recursos públicos.
- ***Ley 617 de 2000*** – *Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994 y se dictan normas tendientes a fortalecer la descentralización y racionalizar el gasto público*
  Clasifica a los departamentos en categorías fiscales, imponiendo límites a los gastos de funcionamiento y reglas de sostenibilidad presupuestal.
- **Ley 715 de 2001** – *Normas orgánicas sobre recursos y competencias del Sistema General de Participaciones (SGP)* Distribuye competencias sectoriales entre la Nación y los entes territoriales en áreas estratégicas como salud, educación y saneamiento básico.
- **Ley 1454 de 2011** – *Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial (LOOT)* Reglamenta la coordinación y concurrencia entre niveles de gobierno, crea figuras asociativas regionales y establece la arquitectura del ordenamiento territorial colombiano.
- **Ley 2200 de 2022** – *Por medio de la cual se expide el Régimen Departamental y se dictan otras disposiciones* Sustituye al *Decreto-Ley 1222 de 1986* y constituye la norma vigente en materia departamental. Define la estructura funcional, competencias y relaciones intergubernamentales de los departamentos, actualizando los mecanismos de planeación, participación ciudadana, rendición de cuentas y control político.

Creación y Consolidación de la Gobernación de Casanare

Antecedentes históricos

Durante el siglo XX, el territorio casanareño pertenecía administrativamente al Departamento de Boyacá. Sin embargo, su extensión geográfica, vocación agropecuaria y progresiva explotación petrolera impulsaron el interés del Estado en otorgarle mayor autonomía administrativa.

Creación de la Intendencia del Casanare – Ley 19 de 1973

Mediante la *Ley 19 del 28 de noviembre de 1973*, el Congreso de la República creó la Intendencia Nacional del Casanare, separándola de Boyacá y dotándola de personería jurídica y patrimonio propio. Posteriormente, el Gobierno Nacional expidió los ***Decretos 881, 998, 1103 y 2664 de 1974***, mediante los cuales se organizaron los cargos, se aprobaron los presupuestos iniciales y se reglamentó la estructura institucional de la nueva Intendencia.

Elevación a Departamento – Artículo 309 de la Constitución de 1991

Con la expedición de la **Constitución Política de 1991**, el *artículo 309* elevó a Casanare a la categoría de Departamento, confiriéndole un gobernador electo, una asamblea departamental y autonomía plena para la gestión de sus asuntos internos.

Desarrollo institucional posterior

Desde el año 1992 su establecimiento como departamento, Casanare ha expedido normas internas orientadas a organizar su administración, definir competencias sectoriales y planear su desarrollo territorial. Entre los más relevantes se destacan:

- Ordenanza 008 de 1994 – *Por medio de la cual se adopta la estructura administrativa del Departamento de Casanare*.
- Decreto 014 de 2008 – *Por el cual se actualiza la estructura orgánica de la Gobernación y se dictan otras disposiciones administrativas.*
- Decreto 0179 de 2016 – *Por medio del cual se adopta la nueva planta de personal y se ajustan las competencias de las secretarías.*
- Decreto 0465 de 2023 – *Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de Rentas y Gastos del Departamento de Casanare para la vigencia 2024.*
- Decreto 0022 de 2024 – *Por medio del cual se establecen directrices de ejecución presupuestal y delegación administrativa.*
- Resolución 0111 de 2025 – *Por la cual se reglamentan los procedimientos internos de gestión administrativa y control interno.*
- Ordenanzas 001 a 013 de 2025 – expedidas por la Asamblea Departamental, referentes al Plan de Desarrollo, presupuesto anual, control fiscal y estructura institucional**.**

Estas disposiciones reflejan el ejercicio progresivo de la autonomía territorial de Casanare; Asimismo, la Gobernación aplica las normas nacionales en materia de contratación pública, control fiscal, planeación, talento humano y transparencia, conforme a la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011 y la Ley 2195 de 2022 sobre lucha contra la corrupción.

Normograma

Tabla 1. Normatividad externa

NORMATIVIDAD EXTERNA			
CONSTITUCIONAL			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Constitución Política de Colombia	4 de julio de 1991	Establece la estructura del Estado, autonomía de las entidades territoriales, funciones de departamentos, entre otros.
2	Constitución Política de Colombia, Art. 309	4 de julio de 1991	Elevación a Departamento autónomo.
LEYES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Disposiciones internas del Departamento de Boyacá.	1869-1973	Casanare pertenece a Boyacá como provincia.
2	Ley 19	28 de noviembre de 1973	Creación de la Intendencia Nacional del Casanare.
3	Ley 57	30 de diciembre de 1985	Regula la publicación de actos administrativos departamentales (gacetas, boletines) para departamentos.
4	Ley 42	8 de febrero de 1993	Sobre organización del sistema de control fiscal financiero y los organismos que lo ejercen — competencia departamental.

5	Ley 80	28 de octubre de 1993	Estatuto General de Contratación de la Administración Pública — aplica a entidades estatales incluyendo departamentos.
6	Ley 152	15 de julio de 1994	Ley orgánica del Plan de Desarrollo, aplica también a entidades territoriales, incluidos departamentos.
7	Ley 489	29 de diciembre de 1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y territorial (incluye departamentos).
8	Ley 617	23 de noviembre de 2000	Régimen de transición para entidades territoriales (departamentos y municipios) en finanzas públicas.
9	Ley 715	9 de noviembre de 2001	Por la cual se dictan normas sobre distribución de recursos entre entidades territoriales, competencias y cooperación entre departamentos y municipios.
10	Ley 2056	30 de septiembre de 2020	Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del sistema general de regalías.
11	Ley 2200	08 febrero de 2022	Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los departamentos.
PLANTAS DE PERSONAL, NOMENCLATURA Y ESCALA SALARIAL			
LEYES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ley 4	18 mayo de 1992	Determina el sistema salarial y el régimen prestacional de empleados públicos de las entidades territoriales. Anualmente el gobierno nacional, mediante Decreto, establece los mínimos y máximos a que deben

			sujetarse los Concejos Municipales, en materia salarial.
2	Ley 190	6 de junio de 1995	Estatuto anticorrupción, establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de los cargos o empleos públicos.
3	Ley 489	29 de diciembre de 1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del Estado. Artículos 47 y 48 facultan a cada entidad para definir su estructura y los perfiles de empleo.
4	Ley 909	23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
5	Decreto Ley 785	17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
6	Decreto Ley 760	17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
7	Ley 1780	2 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
8	Ley 2039	27 de julio de 2020	Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.

9	Ley 2088	12 de mayo de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
10	Ley 2114	29 de julio de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones
DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 1042	7 de junio de 1978	Mediante los Artículos 4, 5, 6, 7, 8 de la Ley 4 de 1992 le fue otorgada al Gobierno Nacional la competencia de modificar anualmente los regímenes salariales de algunos servidores públicos.
2	Decreto 1083	26 de mayo de 2015	Compila y reglamenta la normatividad sobre empleo público y carrera administrativa.
3	Decreto 2365	26 de diciembre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
4	Decreto 498	30 de marzo de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la provisión definitiva de los empleos de carrera.
MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES			
CONSTITUCIONAL			

Nº	Norma	Fecha de expedición	Objeto / alcance
1	Constitución política, Artículo 122	4 de julio de 1991	Establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento.
2	Constitución política, Artículo 125	4 de julio de 1991	Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.
LEYES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ley 190	6 de junio de 1995	Artículo 9°. Fija un término de tres (3) meses a partir de su vigencia para que las entidades públicas elaboren su manual de funciones, especificando claramente las funciones que debe cumplir cada funcionario. Determina además que las funciones deben ser comunicadas a cada empleado, quien responderá por el cumplimiento de las mismas de acuerdo con la ley, el reglamento y el manual.
2	Decreto Ley 785	17 de marzo de 2004	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleados de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
3	Ley 909	23 septiembre de 2004	Crea el Sistema de Gestión del Empleo Público. Establece los principios y directrices para los

			manuales específicos de funciones y competencias laborales (art. 24).
DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 1083	23 de mayo de 2015	En sus **artículos 2.2.2.6.1 a 2.2.2.6.8** regula la elaboración, adopción y actualización del Manual de Funciones.
2	Decreto 815	8 de mayo de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015, definiendo el procedimiento para la adopción y modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales.
CONTROL INTERNO			
CONSTITUCIONAL			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Constitución política	4 de julio de 1991	Artículo **209**: establece los principios de la función administrativa (eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad). Artículo **269**: obliga a las entidades públicas a diseñar, aplicar y mantener sistemas de control interno.
LEYES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ley 87	29 noviembre de 1993	Por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones
2	Ley 489	29 de diciembre de 1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del Estado. En sus artículos **34 a 39**, establece disposiciones sobre control interno y control de gestión.
DECRETOS			

Nº	Norma	Fecha de expedición	Objeto / alcance
1	Decreto 1083	23 de mayo de 2015	Compila las normas relacionadas con el empleo público y gestión administrativa, incluyendo la articulación del control interno con los sistemas de planeación, gestión y evaluación institucional.
2	Decreto 1499	11 de septiembre de 2017	Introduce el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG),** integrando el MECI con los demás sistemas administrativos para fortalecer la cultura del control y la mejora continua.
CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO			
CONSTITUCIONAL			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Constitución política	4 de julio de 1991	Artículos **6**, **123**, **124** y **209**: establecen la responsabilidad de los servidores públicos, la función administrativa y la obligatoriedad de ejercer control interno y disciplinario sobre los funcionarios.
LEYES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ley 1474	12 de julio de 2011	Reforzó los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción. Artículos 73 a 77 ordenan fortalecer las **oficinas de control interno disciplinario** en las entidades públicas.
2	Ley 1952	28 de enero de 2019	Sustituye la Ley 734 de 2002. Regula el ejercicio del poder disciplinario del Estado, los principios, deberes, faltas, sanciones y el procedimiento disciplinario aplicable a todos los servidores públicos.
3	Ley 2094	29 se junio de 2021	Modifica la Ley 1952 de 2019. Introduce ajustes en las etapas procesales, competencias, términos y fortalecimiento

			del debido proceso en las actuaciones disciplinarias.
DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 1083	23 de mayo de 2015	En su parte reglamentaria del sector Función Pública, reconoce la necesidad de contar con dependencias o servidores encargados del ejercicio del control disciplinario interno.
2	Decreto 262	22 de febrero de 2000	Estructura la **Procuraduría General de la Nación** y define su competencia en materia de vigilancia y control disciplinario externo sobre los servidores públicos.
EN EMPLEOS			
LEYES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ley 2214	22 de junio de 2022	Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.
2	Ley 2466	25 de junio de 2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 1072	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
NORMATIVIDAD INTERNA			

PLANEACIÓN			
ORDENANZAS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ordenanza 008	31 de mayo de 2004	Por medio de la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 "Oportunidades para Casanare"
ESTRUCTURA ORGÁNICA			
ORDENANZAS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Ordenanza 006	11 de julio de 2019	Por el cual se establece la estructura administrativa de la gobernación del Departamento de Casanare y se señalan las funciones generales de sus dependencias.
DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 0323	01 de noviembre de 2019	Por el cual se establece la estructura administrativa de la Gobernación del Departamento de Casanare y se fijan fas funciones generales de sus dependencias.
2	Decreto 0372	27 de diciembre de 2019	Por medio del cual se modifica el Decreto 0323 del 1 de noviembre del 2019. (funciones de la Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana).
RESOLUCIONES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Resolución 069	29 de marzo de 2022	Modifica funciones Oficina de Control Disciplinario Interno
PLANTA DE EMPLEOS			

DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 0118	31 de julio de 2001	Por el cual se suprime y establece la nueva planta de personal de la administración central del Departamento de Casanare y se dictan otras disposiciones.
2	Decreto 0022	01 de marzo de 2006	Por medio del cual se adopta el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de empleos de la Planta Global de personal de la Administración Central del Departamento de Casanare y se dictan otras disposiciones.
	Decreto 0358	16 de diciembre de 2019	Por el cual se modifica la planta de personal del nivel Central de la Gobernación de Casanare y se dictan otras disposiciones
3	Decreto 0374	30 de diciembre de 2019	Por el cual se modifica la planta de personal del nivel central de la Gobernación de Casanare y se dictan otras disposiciones.
4	Decreto 0143	16 de junio de 2025	Por Medio del cual se incrementa y se fija el salario de los Empleados Públicos de la Planta de personal del nivel central de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2025.
MANUAL DE FUNCIONES			
RESOLUCIONES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Resolución 0409	19 de junio de 2015	Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de

			personal de la Administración Central del Departamento de Casanare.
2	Resolución 0205	09 de noviembre de 2023	Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la Administración Central del Departamento de Casanare.
3	Resolución 0050	12 de abril de 2024	Por medio de la cual se revoca la Resolución No. 0222 del 06 de diciembre de 2023.
ORGANIZACIONAL			
DECRETOS			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Decreto 0140	18 de mayo de 2020	Por el cual se adopta el modelo integrado de planeación y gestión y se dictan otras disposiciones.
2	Decreto 0228	18 de julio de 2025	Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 140 de 2020.
3	Decreto 0004	07 de enero de 2025	Por medio del cual se adopta el plan general de adquisiciones de bienes, obras y servicios para la vigencia 2025 del Departamento de Casanare y se otorgan facultades.
4	Decreto 0005	17 de enero de 2025	Por medio del cual se reglamentan las cuantías para contratar vigencia 2025.
5	Decreto 0302	11 de septiembre de 2025	Por medio de la cual se determina la categoría presupuestal del Departamento de Casanare para la vigencia 2026.
6	Decreto 0380	10 de noviembre de 2025	Por medio del cual se reestructura el Comité departamental de Cooperación Internacional y

			Responsabilidad Social, se establece su conformación de funcionamiento.
RESOLUCIONES			
Nº	**Norma**	**Fecha de expedición**	**Objeto / alcance**
1	Resolución 0029	14 de enero de 2025	Plan Anual de Trabajo SGSST
2	Resolución 0253	25 de marzo de 2025	Plan De Austeridad Del Gasto Gobernación De Casanare

Conclusiones

La evolución jurídica e institucional del Departamento de Casanare evidencia un proceso continuo de fortalecimiento de la autonomía territorial, consolidación administrativa y madurez fiscal**,** enmarcado en las políticas nacionales de descentralización. Desde su creación mediante la *Ley 19 de 1973* hasta la vigencia de la *Ley 2200 de 2022,* la Gobernación de Casanare ha pasado de una dependencia nacional a una entidad con plena capacidad de gestión, responsable del desarrollo económico, social y ambiental de la región de la Orinoquía. Su marco normativo vigente integra el orden constitucional, las leyes orgánicas nacionales y los actos administrativos departamentales, configurando un sistema jurídico armónico que sustenta su actuación y su papel dentro de la estructura del Estado colombiano.

CAPÍTULO III

3 ANÁLISIS EXTERNO

Producto a entregar: Documento con el análisis del entorno político, económico, tecnológico, ambiental y social que incide en la gestión pública y el desarrollo territorial del Departamento de Casanare.

El análisis del contexto externo en el proceso de rediseño institucional de la Gobernación de Casanare se desarrolló como un ejercicio estratégico orientado a comprender las dinámicas, condiciones y factores del entorno que influyen directa o indirectamente en el desempeño institucional. Este análisis permitió identificar los elementos externos que condicionan la capacidad de gestión, la asignación de competencias, la demanda de servicios públicos y la necesidad de adaptación organizacional al entorno territorial, económico, social y normativo.

El proceso inició con la recolección de información proveniente de fuentes oficiales del Gobierno Nacional, organismos de control, entidades sectoriales y estudios regionales, con el fin de identificar las tendencias externas que afectan a las entidades territoriales. Entre ellas se revisaron las políticas públicas vigentes, los planes sectoriales nacionales, las reformas administrativas y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta información permitió registrar los cambios en las exigencias del Estado hacia los departamentos y el impacto que estos generan sobre los procesos y estructuras administrativas.

Equipo de Trabajo:

CAMILA FERNANDA CORREA ROJAS

Administradora de Negocios Internacionales.

MATEO ROBAYO MORENO

Tecnólogo – Estudiante 10º Semestre Ingeniería de Sistemas

Estado de la actividad: CUMPLIDA 100%

EVIDENCIAS

Relación de la Gobernación de Casanare con el Ámbito Nacional

La Gobernación de Casanare desempeña un rol estratégico dentro del contexto nacional de Colombia. Este departamento, ubicado en la región de la Orinoquía, cuenta con un promedio de 475 mil habitantes proyectados para 2024. A pesar de su población relativamente pequeña, su economía es significativa a nivel país: en 2022 alcanzó un PIB de $23,6 billones de pesos (a precios corrientes), ubicándose entre los más altos del país y situando el PIB per cápita en $51,4 millones de pesos, el segundo más alto de Colombia.

Esta fortaleza económica se debe principalmente a la producción de hidrocarburos, Casanare aporta aproximadamente 16% del petróleo y 64% del gas natural de Colombia lo que lo convierte en un departamento clave para la seguridad energética nacional. Por ello, las políticas nacionales en materia petrolera y gasífera (como la transición energética impulsada en Colombia) tienen un impacto directo en Casanare, al igual que las decisiones sobre el Sistema General de Regalías del que el departamento es beneficiario importante.

En el periodo actual (desde 2024), la Gobernación de Casanare ha fortalecido su articulación con el Gobierno Nacional para alinear sus planes y gestionar recursos conjuntos. Un ejemplo destacado es la designación del gobernador César Ortiz Zorro (2024–2027) como representante de los departamentos productores de hidrocarburos ante la Comisión Rectora de Regalías a nivel nacional. Esta representación, acordada por los demás gobernadores en febrero de 2024, refleja la confianza en Casanare para liderar las regiones petroleras y garantiza una voz activa en la definición de la política de regalías. El gobernador ha asumido este compromiso “con gratitud y mucha responsabilidad, para seguir trabajando por el desarrollo y la transformación de las regiones productoras”, avanzando en la formulación de los planes de desarrollo departamentales, la seguridad en los territorios y la articulación con el gobierno nacional. En la práctica, esto se traduce en una cooperación estrecha con entidades nacionales para proyectos de alto impacto en Casanare.

Varios proyectos de infraestructura y tecnología evidencian esta colaboración Nación–Departamento. Por ejemplo, en 2024 el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC) y la Gobernación suscribieron un convenio para la Autopista Digital y Troncal de Conectividad de Fibra Óptica en Casanare. Con una inversión conjunta de $20 mil millones (50% MinTIC y 50% departamento), se desplegarán 150 km de fibra óptica y 307 zonas wifi en los 19 municipios, llevando Internet de alta velocidad a 62 mil habitantes adicionales en zonas urbanas y rurales. Este proyecto –la mayor inversión en conectividad en la historia del departamento– busca cerrar la brecha digital, ya que hasta 2024 se estimaba que cerca del 80% de los casanareños no tenían acceso a Internet. Además, el gobierno nacional anunció $50 mil millones más en programas de conectividad para Casanare, incluyendo instalación de antenas de telefonía, conectividad en 31 escuelas de diez municipios y la apertura de centros de formación en Inteligencia Artificial en Yopal y Paz de Ariporo. Estas iniciativas demuestran la alineación de la Gobernación con las prioridades nacionales de transformación digital y equidad en acceso tecnológico, reforzando el compromiso mutuo de convertir a Casanare en un “territorio potencia” digital.

En materia de infraestructura física, la Gobernación también ha trabajado con la Nación en mejorar la conectividad vial y aérea del departamento, reconociendo su importancia geopolítica. El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 incluye proyectos para integrar a Casanare con regiones vecinas – por ejemplo, la conexión vial Puerto Gaitán (Meta) – Maní – Aguazul – Sogamoso (Boyacá), que potenciaría el comercio y transporte entre Casanare, la región de los Llanos y el centro del país. Asimismo, la Aeronáutica Civil anunció inversiones importantes para modernizar el aeropuerto de Orocué, municipio casanareño a orillas del río Meta, con miras a posicionarlo como punto estratégico de conectividad regional. Estas obras –pista, rodajes, plataforma y cerramiento– permitirían la operación de aeronaves medianas, impulsando la integración de Casanare con departamentos vecinos e incluso con la frontera oriental. Tales inversiones reflejan cómo el Gobierno Nacional alinea recursos para que Casanare mejore su infraestructura, lo cual está en sintonía con la política nacional de convergencia regional (cerrar brechas territoriales) y de aprovechamiento de la ubicación estratégica del departamento.

En síntesis, la Gobernación de Casanare en 2024–2025 se encuentra altamente integrada al contexto externo nacional, alineando su planificación con las directrices del gobierno central y participando activamente en escenarios nacionales. Esto garantiza que las políticas nacionales en ámbitos económicos, sociales y tecnológicos se reflejen en el departamento, a la vez que la voz de Casanare se escucha en la formulación de iniciativas país (especialmente en lo referente a recursos naturales, paz y desarrollo). La relación Nación–Departamento se manifiesta en proyectos conjuntos, financiación compartida y metas comunes, lo cual robustece la capacidad de Casanare para abordar sus desafíos locales en armonía con las estrategias nacionales vigentes.

Contexto Social de Casanare

En el aspecto social, Casanare presenta una dinámica demográfica y de bienestar influenciada tanto por sus particularidades locales como por tendencias nacionales. La población del departamento se estima cercana a 480 mil habitantes en 2025, distribuidos en 19 municipios con una marcada concentración urbana en Yopal, la capital (más del 70% de los casanareños residen en cabeceras municipales). A pesar de ser un departamento joven creado en 1991, ha experimentado un crecimiento poblacional significativo, impulsado en parte por los flujos migratorios internos durante el auge petrolero – personas de otras regiones llegaron en busca de empleo en la industria de hidrocarburos. En años recientes también se evidencia la llegada de migrantes venezolanos, insertándose en la realidad social local. Se calcula que unas 22 a 27 mil personas de Venezuela residen actualmente en Casanare (entre población asentada y de tránsito), concentrándose principalmente en Yopal. Esta inmigración forma parte del contexto externo que enfrenta el departamento, implicando desafíos en atención humanitaria, integración laboral y prestación de servicios básicos para los nuevos residentes.

En términos de indicadores sociales, Casanare muestra mejoras consistentes y, en algunos casos, desempeños superiores al promedio nacional, aunque persisten retos en ciertas áreas. La pobreza multidimensional –que mide carencias en educación, salud, vivienda, etc.– ha disminuido notablemente en los últimos años. Tras el impacto de la pandemia, donde la pobreza multidimensional subió a 19.5% (2021), el departamento logró reducirla a 13.3% en 2022 y posteriormente a 11.3% en 2024, prácticamente equiparándose con la incidencia nacional de 11.5%. Esta reducción sostenida coloca a Casanare muy cerca de erradicar las privaciones extremas, alineándose con la tendencia país de disminución de la

pobreza. También la pobreza monetaria ha presentado mejorías gracias a los altos ingresos promedios derivados de la actividad petrolera y programas sociales focalizados; no obstante, existen brechas internas entre la cabecera (más próspera) y las zonas rurales que dependen de economías campesinas tradicionales.

Otros indicadores reflejan avances sociales significativos. La cobertura en salud es prácticamente universal: más del 93% de la población está afiliada al sistema de salud, habiendo reducido la proporción de personas sin aseguramiento a alrededor del 7%. En educación, la tasa de analfabetismo es baja (aproximadamente 5% de la población mayor de 15 años) y sigue disminuyendo, mientras que la cobertura en educación básica es alta. Casanare ha invertido en mejorar la calidad educativa y ampliar la oferta de educación superior y programas técnicos, para responder tanto a las demandas del sector productivo como al derecho a la educación. Sin embargo, persisten desafíos en reducir la deserción escolar en zonas rurales apartadas y en aumentar las oportunidades de formación técnica pertinente para los jóvenes.

En cuanto a servicios básicos, el departamento exhibe buenos niveles de acceso comparado con otras regiones de la Orinoquía. Alrededor de 96% de los hogares cuentan con agua potable de fuente mejorada y más del 90% con saneamiento básico adecuado, reflejando inversiones importantes en acueductos y alcantarillado. Ciudades como Yopal, no obstante, han enfrentado históricamente problemas en su sistema de acueducto, una crisis de agua potable a inicios de la década de 2010 que actualmente están superados con infraestructura renovada. En energía eléctrica, prácticamente la totalidad de la población tiene cobertura, gracias en parte a la electrificación rural financiada con recursos de regalías. Esto contribuye al cumplimiento local de las metas nacionales de acceso a servicios (ODS 6 Agua Limpia y ODS 7 Energía Asequible).

Un aspecto social crítico es la seguridad y convivencia, donde confluyen factores externos nacionales. Casanare fue zona de influencia de actores armados ilegales durante el conflicto colombiano y aunque la situación de orden público mejoró tras el Acuerdo de Paz de 2016, recientemente han surgido alertas por presencia de grupos armados. En 2024, la Defensoría del Pueblo emitió una Alerta Temprana de Inminencia advirtiendo riesgos para comunidades del sur de Casanare (Maní, Monterrey, Orocué, Tauramena, Villanueva) debido a disputas territoriales entre disidencias de las FARC, ELN y grupos ilegales, que podrían generar desplazamientos forzados, violencia y otras vulneraciones de derechos. De igual forma, en el resguardo indígena Caño Mochuelo (norte de Casanare), que alberga diez pueblos indígenas, se reportó consolidación territorial del Frente 28 disidente de las FARC imponiendo “justicia” propia y amenazando la autonomía de las comunidades Sikuani, Piapoco, Sáliva, Amorúa, entre otras. Estas situaciones ponen en riesgo a población vulnerable (indígenas, campesinos) y demandan acciones urgentes del Estado.

La Gobernación, en coordinación con el Gobierno Nacional, ha venido fortaleciendo programas de Derechos Humanos y Paz incluidos en su Plan de Desarrollo para atender estas alertas, dentro de la política nacional de *“Paz Total”*. A través de mesas de seguridad con fuerza pública y participación comunitaria, se busca prevenir la violencia y proteger a las comunidades, reafirmando el compromiso con el ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas en el ámbito local.

Por último, la composición social de Casanare incluye una riqueza multicultural antes menos visibilizada. Además de mestizos llaneros, hay presencia de comunidades indígenas

(unos 11 mil habitantes, 2% de la población) pertenecientes a etnias nativas de los Llanos como los Sikuani, Amorúa, Cuiba, entre otras. También se ha ido formando una comunidad de afrodescendientes, aunque minoritaria, en las cabeceras municipales. El reconocimiento de esta diversidad se refleja en programas departamentales de interculturalidad y en la inclusión de enfoque diferencial en políticas públicas. Los líderes sociales y comunales igualmente juegan un papel destacado en la cohesión social del departamento; de hecho, el proceso participativo de formulación del Plan de Desarrollo 2024-2027 involucró a presidentes de Juntas de Acción Comunal, veedores ciudadanos y organizaciones civiles asegurando que la planeación departamental responda a las necesidades sentidas de la gente. Así, socialmente Casanare avanza en mejorar la calidad de vida de sus habitantes, afrontando retos vinculados tanto a su propio crecimiento (urbanización, migración) como al contexto nacional (postconflicto, movilidad humana), en un marco de inclusión y equidad.

Contexto Económico del Departamento

El contexto económico de Casanare está marcado por su condición de potencia petrolera dentro de Colombia, a la vez que enfrenta el desafío de diversificar su aparato productivo. La economía departamental ha mostrado un comportamiento cíclico ligado a los precios internacionales del crudo, pero en general se ha consolidado como una de las de mayor aporte per cápita en el país. Tras la contracción causada por la pandemia en 2020, Casanare experimentó una rápida recuperación económica: su PIB nominal pasó de aproximadamente $18 billones en 2021 a $23 billones en 2022, registrando un crecimiento nominal cercano al 33% (impulsado por la subida en precios del petróleo). Este repunte posicionó a Casanare entre las economías regionales de más dinamismo post-COVID. Si bien en 2023 el crecimiento real se moderó (Casanare creció alrededor de 1,3%, tras un excepcional rebote previo), el departamento se mantiene como un importante motor gracias a la producción de hidrocarburos y sus ingresos asociados.

La estructura económica de Casanare está altamente concentrada en el sector de explotación de minas y canteras, principalmente petróleo crudo y gas natural. En 2022, actividades petroleras y de gas representaron cerca de 50% del valor agregado departamental, reflejando la dependencia en este renglón. Casanare produce unos 128 mil barriles de petróleo por día y casi 1.000 millones de pies cúbicos de gas natural por día, cifras significativas a nivel nacional. Este sector genera importantes regalías que alimentan el presupuesto público local, pero emplea directamente a una proporción reducida de la fuerza laboral debido a su carácter capital-intensivo. Por ello, uno de los grandes retos económicos es canalizar la renta petrolera hacia el desarrollo de otros sectores que generen empleo masivo y sostenido.

Más allá de los hidrocarburos, Casanare posee una base agropecuaria y ganadera robusta, que forma parte de su identidad llanera y del sustento de sus áreas rurales. El departamento es el primer productor de arroz de Colombia: cultiva más de 187 mil hectáreas de arroz (2023-I), equivalentes a 34% del área arrocera nacional, aprovechando sus sabanas inundables y sistemas de riego en municipios como Paz de Ariporo y Trinidad. También destaca en ganadería bovina, con un hato de 2,28 millones de cabezas de ganado (2023) que corresponde al 8% del inventario bovino del país, Casanare es reconocido por su tradición en ganadería extensiva y ceba de reses. Otros cultivos de importancia incluyen la palma de aceite, con un crecimiento en área sembrada que ya representa alrededor del 13% del área nacional de palma; el cacao, donde aportó 1% de la producción colombiana en 2022; y en menor escala café en la zona alta occidental (Sierra de Las Quinchas). La

pesca artesanal y la explotación forestal son actividades complementarias en algunas localidades ribereñas. Estos sectores agropecuarios contribuyen a la seguridad alimentaria (ODS 2 Hambre Cero) y ofrecen un potencial de agroindustrialización que la Gobernación busca impulsar.

El sector terciario también es relevante en la economía casanareña, especialmente en la capital y centros urbanos. El comercio al por mayor y al detal constituye cerca del 33% de los establecimientos empresariales del departamento, seguido por servicios de alojamiento y gastronomía (16%) y la industria manufacturera (8%). Ciudades como Yopal, Aguazul y Villanueva albergan una creciente actividad comercial, incluyendo cadenas de retail, servicios financieros y mercados locales de productos agropecuarios. El auge petrolero trajo consigo una mejora en la infraestructura hotelera y de restaurantes para atender a trabajadores y contratistas, infraestructura que ahora se está aprovechando para fomentar el turismo. De hecho, una de las apuestas actuales es posicionar a Casanare como destino turístico de naturaleza y cultura llanera, aprovechando atractivos como los hatos ganaderos tradicionales, festivales folclóricos, avistamiento de fauna en los llanos inundables y parques naturales (e.g. el Parque Nacional El Cocuy en el límite occidental). La diversificación hacia el turismo y la economía cultural busca generar nuevas fuentes de ingresos y empleo local, reduciendo la dependencia del petróleo, en línea con el ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico.

A pesar de sus fortalezas, la economía de Casanare enfrenta desafíos estructurales. Uno de ellos es la vulnerabilidad a la volatilidad externa: los ingresos departamentales y la actividad empresarial fluctúan con los precios internacionales del petróleo. Esto impacta la ejecución de proyectos públicos –en épocas de bonanza hay excedentes de regalías, mientras en periodos de precios bajos hay recortes presupuestales. Para mitigar esto, la Gobernación actual ha propuesto un *Plan de Agroindustrialización y Diversificación Económica* como proyecto estratégico, buscando agregar valor a la producción agropecuaria (por ejemplo, plantas de procesamiento de arroz y palma, producción de biocombustibles, lácteos y carne con marca regional) e incentivar la inversión en energías limpias. Otro reto es el alto empleo informal: cerca de 8 de cada 10 trabajadores en Casanare están en la informalidad, especialmente en el sector rural y el comercio minorista, lo que denota precariedad laboral. La tasa de desempleo en la capital Yopal suele estar por debajo del promedio nacional (Casanare históricamente presenta desempleo de un dígito), pero el desempleo estructural y juvenil son temas a atender mediante formación para el trabajo y clima de negocios para PYMEs.

Es importante mencionar que la situación fiscal de Casanare es saneada comparada con otros entes territoriales, en buena parte gracias a las regalías y a una administración cuidadosa de la deuda. El departamento cuenta con recursos significativos para inversión: el Plan de Desarrollo 2024-2027 fue aprobado con un presupuesto proyectado de $2,8 billones para el cuatrienio, financiado por ingresos propios, transferencia de regalías ($1,14 billones) y fuentes de cofinanciación. Esto permite emprender obras de infraestructura vial secundaria, proyectos productivos y programas sociales sin mayores dificultades financieras. No obstante, se están buscando alianzas público-privadas y cofinanciación nacional para proyectos de gran envergadura, optimizando el impacto de cada peso invertido. La disciplina fiscal y la priorización de inversiones alineadas con la vocación productiva (vías para sacar cosechas, distritos de riego, centros de acopio, etc.) serán clave para consolidar un crecimiento sostenible y equitativo.

En conclusión, la economía casanareña combina la fortaleza de un sector extractivo de alcance global con la riqueza de un campo fértil y una base empresarial emergente. El contexto externo desde los mercados internacionales del crudo hasta las políticas nacionales de reactivación económica incide profundamente en su desempeño. La Gobernación reconoce esta realidad y por ello orienta sus esfuerzos a industrializar el campo, fortalecer el tejido empresarial local y promover el empleo, de forma que Casanare transite gradualmente hacia un modelo más diversificado. Esto se alinea con los objetivos nacionales de desarrollo productivo y con el llamado de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a lograr un crecimiento económico inclusivo y resiliente.

Contexto Político e Institucional

En el ámbito político, Casanare en 2024 se encuentra bajo una administración departamental renovada y alineada en varios frentes con políticas nacionales. El gobernador César Ortiz Zorro, del partido Alianza Verde, asumió para el periodo 2024–2027 tras su elección en octubre de 2023. Su llegada marcó la continuidad de una orientación política de centro-izquierda moderada en la gobernación, en sintonía parcial con el gobierno nacional del presidente Gustavo Petro (Pacto Histórico), especialmente en temas de desarrollo social y transición energética. De hecho, la Alianza Verde, partido del gobernador ha sido aliado programático del gobierno nacional en asuntos como la defensa del ambiente, la paz y la descentralización, lo cual ha facilitado la coordinación política Nación-Territorio. Un reflejo de esta sintonía fue la activa participación del gobernador en la Cumbre de Gobernadores de 2024, apoyando la estrategia de *Paz Total* y buscando recursos para su departamento en el marco de las políticas de justicia social del Plan Nacional de Desarrollo.

La gobernabilidad interna en Casanare muestra estabilidad. La Asamblea Departamental (órgano legislativo local) aprobó por amplia mayoría el Plan de Desarrollo “Oportunidades para Casanare” 2024–2027, lo que indica un respaldo político a la hoja de ruta del gobierno de Ortiz Zorro. Dicho plan fue construido con participación ciudadana y refleja consensos en torno a dos pilares fundamentales: (1) Desarrollo Social y Seguridad, y (2) Industrialización del Campo y Empleo. La articulación con alcaldes municipales también es buena, pues 2024 inició con nuevos mandatarios locales (alcaldes 2024-2027) que han encontrado en el gobernador un aliado para gestionar proyectos comunes. Cabe destacar que Casanare tiene 19 municipios, muchos de ellos pequeños; la Gobernación juega un papel integrador apoyando a municipios con limitada capacidad técnica, canalizando inversiones regionales (por ejemplo, en vías terciarias, salud y educación). Los Consejos de Alcaldes subregionales y el Consejo Territorial de Planeación han sido espacios donde se alinean visiones de desarrollo departamental.

No obstante, en la política casanareña subyacen algunos retos heredados. Históricamente, el departamento había estado marcado por el caudillismo político y algunos escándalos de corrupción en décadas pasadas, asociados al manejo de regalías. La actual administración ha enfatizado la transparencia y rendición de cuentas, manteniendo informada a la ciudadanía sobre la ejecución presupuestal y los avances del plan (se realizan audiencias públicas de seguimiento, lo que también responde al mandato legal y al ODS 16 de fortalecer instituciones). Adicionalmente, la participación de la sociedad civil en la vigilancia de la gestión pública se ha venido consolidando: por ejemplo, cámaras de comercio, universidades y organizaciones sociales realizan observatorios ciudadanos que monitorean

indicadores de desarrollo y cumplimiento de metas. Esto redunda en un ecosistema político más maduro y orientado al logro de resultados concretos.

Un factor político-externo de gran relevancia es el proceso de paz y la seguridad territorial. Como se mencionó en el contexto social, Casanare enfrenta la presencia de disidencias armadas. El Gobierno Nacional adelanta negociaciones con el ELN y explora sometimientos de bandas criminales en el marco de la política de Paz Total, lo cual tiene eco en Casanare. La Gobernación participa en las instancias de Consejo de Seguridad y en los programas de desarrollo con enfoque territorial que surgen del Acuerdo de Paz, aunque Casanare no es formalmente un departamento PDET, comparte características de haber sido afectado por el conflicto. En 2024, la firma de ceses al fuego temporales con el ELN trajo algo de alivio en zonas limítrofes con Arauca, pero la consolidación de disidencias de las FARC en ciertas áreas casanareñas ha generado tensiones que exigen una respuesta integral del Estado. Políticamente, esto implica que la Gobernación de Casanare debe coordinar con la fuerza pública (Ejército y Policía) medidas de protección a la población, a la vez que promover inversión social en las comunidades vulnerables para restar espacio a los actores ilegales. El gobernador ha resaltado en múltiples escenarios la necesidad de garantizar seguridad para el desarrollo, entendiendo que sin condiciones de paz es difícil atraer inversión y mejorar la calidad de vida en zonas rurales apartadas.

En cuanto a la alineación con políticas nacionales, la Gobernación de Casanare ha sido proactiva en adoptar lineamientos como la política de Gobierno Digital y la implementación de plataformas de datos abiertos, de acuerdo con el Decreto 1078 de 2015 y la estrategia de Estado Digital. También ha suscrito pactos con ministerios, por ejemplo, en educación para mejorar indicadores de calidad, y en ambiente para fortalecer la protección de áreas estratégicas como la cuenca alta del río Meta. En 2025, Casanare fue uno de los departamentos piloto en programas de transición energética justa, explorando proyectos de energía solar en instalaciones públicas aprovechando su alta radiación solar. Esta sinergia político-institucional con la Nación facilita que Casanare acceda a recursos de cofinanciación y se mantenga en línea con las metas de desarrollo nacionales e internacionales.

En síntesis, el contexto político de Casanare desde 2024 se caracteriza por estabilidad y cooperación: un gobierno departamental legitimado localmente, con afinidad hacia las metas nacionales de equidad, paz y sostenibilidad, y con una activa coordinación interinstitucional. Aunque la seguridad sigue siendo un frente delicado, la acción conjunta con el gobierno central y la institucionalidad (Defensoría, Fuerzas Armadas, etc.) busca garantizar condiciones para que el plan de desarrollo se implemente plenamente. Esto demuestra un Casanare inserto en la agenda país, participando en las soluciones a problemas nacionales (energía, paz, productividad) mientras fortalece su propia gobernanza democrática.

Contexto Tecnológico y de Innovación

El contexto tecnológico de Casanare en la actualidad refleja tanto los rezagos en infraestructura digital que aquejan a las regiones apartadas de Colombia, como los avances recientes fruto de políticas públicas y cooperación con la Nación. Hasta hace poco, Casanare presentaba una brecha digital importante: en 2023, se estimaba que casi el 80% del departamento carecía de cobertura adecuada de internet y telefonía móvil en sus áreas rurales. La conectividad se concentraba en Yopal y otros centros urbanos, mientras

extensas zonas campesinas y comunidades indígenas permanecían desconectadas. Esta realidad limitaba el acceso de la población a servicios de educación virtual, telemedicina, comercio electrónico y gobierno en línea, profundizando la desigualdad entre ciudad y campo. Identificando este desafío, el gobierno departamental reciente ha dado prioridad a proyectos de tecnología y comunicaciones como habilitadores del desarrollo.

Como ya se mencionó, en agosto de 2024 se lanzó el ambicioso proyecto de Autopista Digital Casanare, en convenio con MinTIC, para llevar fibra óptica a los 19 municipios y crear centenares de zonas wifi gratuitas. Esto constituye un salto enorme en infraestructura TIC para Casanare, que históricamente dependía de enlaces de microondas y redes 3G de baja capacidad en veredas. Con la nueva troncal de fibra óptica de 150 km, se espera que en los próximos 2-3 años decenas de miles de habitantes hoy desconectados puedan acceder a Internet de alta velocidad, reduciendo el aislamiento geográfico. Igualmente, operadores privados como Claro Colombia han contribuido instalando nuevas antenas de telefonía celular (4G LTE) en cumplimiento de sus obligaciones de cobertura, con 26 antenas adicionales anunciadas en 2024 para Casanare. Estas acciones combinadas apuntan a que para 2027 la cobertura digital del departamento dé un salto cuantitativo, habilitando otros sectores (agropecuario, educativo, seguridad) a aprovechar herramientas tecnológicas.

En paralelo a la infraestructura, Casanare ha incursionado en programas de apropiación tecnológica y formación en nuevas tecnologías. Un hito es la apertura de Centros PotencIA en Yopal y Paz de Ariporo, de los 75 centros a nivel nacional dedicados al aprendizaje de Inteligencia Artificial. Estos centros, dotados con equipos modernos (computadores, tabletas, gafas de realidad aumentada), servirán para capacitar a estudiantes y emprendedores locales en habilidades digitales avanzadas, preparándolos para la economía del conocimiento. Asimismo, iniciativas como Talento Tech (bootcamps gratuitos de programación) se lanzaron en 2024 en Casanare, reconociendo que existe una demanda nacional de programadores y que la juventud casanareña puede aprovechar estas oportunidades de empleo remoto bien remunerado. De esta forma, la Gobernación busca alinear al departamento con la cuarta revolución industrial, fomentando el desarrollo de capital humano en TI, algo antes concentrado en las grandes ciudades.

En el sector público, la Gobernación de Casanare viene implementando la política de Gobierno Digital promovida por el Ministerio TIC. Esto incluye la digitalización de trámites a través de la sede electrónica departamental, transparencia mediante portales de datos abiertos, y el uso de herramientas de analítica de datos para la planeación. Por ejemplo, el portal web oficial permite ya consultas en línea sobre contratación, seguimiento al plan de desarrollo y servicios al ciudadano. Además, en 2025 la administración departamental adoptó la Carpeta Ciudadana Digital, facilitando que los habitantes accedan con identidad electrónica a documentos y certificados sin desplazarse. Estas acciones contribuyen a mejorar la eficiencia administrativa y acercan la institucionalidad a las comunidades, en concordancia con los lineamientos de la Estrategia de Gobierno en Línea del país.

En cuanto a innovación productiva, Casanare está dando sus primeros pasos. La Cámara de Comercio local y la Gobernación han cofinanciado pequeños centros de emprendimiento y laboratorios de innovación agroindustrial, donde se promueve que jóvenes profesionales trabajen en soluciones tecnológicas para problemas del campo (por ejemplo, aplicaciones de riego inteligente para arroz, o drones para monitoreo de ganado). También se realizan eventos como hackatones y ruedas de negocio de base tecnológica para dinamizar un

ecosistema emprendedor incipiente. No obstante, el departamento aún carece de una universidad con fuerte énfasis en investigación e ingeniería (la mayoría de los talentos en STEM se forman fuera), lo cual limita la capacidad local de I+D. Para contrarrestar esto, se están fortaleciendo convenios con entidades como el SENA y universidades nacionales para traer programas de formación en Casanare en áreas como agroindustria 4.0, energías renovables y gestión ambiental con tecnología. Esto es clave dado que la transformación productiva que se busca requiere adoptar innovaciones en procesos (p. ej. mecanización y automatización en agro, monitoreo ambiental satelital en los campos petroleros, etc.) y aumentar la productividad.

Por último, es importante resaltar que el contexto tecnológico también conlleva retos de adaptación cultural. En zonas rurales de Casanare, muchas comunidades no están familiarizadas con herramientas digitales; por ello, programas como Juntas de Internet – Comunidades de Conectividad están capacitando a líderes veredales para que gestionen puntos de conexión comunitarios. La alfabetización digital es ahora parte de la agenda educativa, y proyectos de TIC rural se acompañan de talleres de uso de internet para agricultores (ej. para consultar precios de mercado, pronóstico del clima, o recibir asistencia técnica virtual). Así, la tecnología se va incorporando gradualmente en la vida cotidiana llanera, cerrando brechas. En perspectiva, el departamento avizora que, con plena conectividad y ciudadanía digital empoderada, podrá potenciar sectores como el teletrabajo, el turismo inteligente (promocionando rutas y reservas en línea) y la comercialización electrónica de sus productos agrícolas y artesanales, integrándose mejor a la economía nacional e internacional.

Contexto en Salud Pública

El sector salud en Casanare se encuentra influenciado por un contexto externo caracterizado por retos territoriales, epidemiológicos, sociales y operativos que condicionan la capacidad institucional para cumplir las políticas nacionales. El departamento presenta una geografía extensa, población dispersa, barreras de acceso en zona rural y dependencia notable de centros urbanos para servicios de media y alta complejidad. Adicionalmente, enfrenta variabilidad en la operación del aseguramiento debido a cambios nacionales en las EPS y fluctuaciones en la red prestadora de servicios.

En este contexto, la Gobernación de Casanare, a través de la Secretaría de Salud, ha tenido que adaptar su gestión para alinearse con las políticas emanadas por el Gobierno Nacional, incluyendo el **Plan Decenal de Salud Pública (PDSP),** la **Política de Atención Integral en Salud (PAIS),** el **Modelo de Acción Integral Territorial (MAITE),** los lineamientos del **aseguramiento en salud**, las normas de vigilancia epidemiológica y las metas nacionales en vacunación, mortalidad, atención primaria, determinantes sociales de salud y prestación de servicios.

Análisis del Comportamiento Institucional frente al Contexto Externo

Adaptación a las políticas nacionales

La Gobernación de Casanare ha mostrado avances importantes en la implementación territorial de las políticas nacionales, especialmente en:

- Programas de salud pública y vigilancia epidemiológica.
- Estrategias de atención primaria y gestión del riesgo.
- Alineación del Plan Territorial de Salud Pública (PTSP) con el PDSP.
- Adopción progresiva del MAITE en sus ejes misionales.

Sin embargo, el comportamiento institucional sigue condicionándose por limitaciones externas como:

- Déficit de talento humano especializado.
- Grandes distancias entre comunidades rurales.
- Problemas recurrentes de oportunidad en la prestación de servicios por parte de las EPS.
- Dependencia de la red de referencia hacia otras ciudades para servicios especializados.

Gestión del riesgo en salud

La Gobernación ha fortalecido la vigilancia en salud pública, especialmente en:

- Enfermedades transmitidas por vectores.
- Salud materno-perinatal.
- Enfermedades crónicas no transmisibles.
- Notificación obligatoria y monitoreo de brotes.

No obstante, persisten brechas en:

- Los determinantes sociales de la salud.
- Intervenciones sostenidas en zonas rurales dispersas.
- Cobertura efectiva de vacunación.
- Reducción de eventos maternos extremos.

Cumplimiento del aseguramiento

En alineación con el Gobierno Nacional:

- El departamento ha mantenido coberturas de afiliación cercanas al 100 %.
- Se ha mejorado la depuración de bases de datos.
- Se realiza seguimiento a las EPS con bajo desempeño.

Aun así, se requieren mejoras en:

- Oportunidad en citas especializadas.
- Acceso a medicamentos.
- Coordinación entre red pública, EPS y prestadores privados.

Prestación de servicios de salud

La Gobernación ha invertido en infraestructura y equipamiento hospitalario, incluyendo hospitales municipales y la ESE de Yopal. También ha promovido estrategias de fortalecimiento financiero para la red pública. Sin embargo:

- La capacidad de resolución en municipios apartados sigue siendo limitada.
- La carencia de especialistas afecta la calidad y oportunidad del servicio.
- El sistema de referencia y contrarreferencia aún muestra debilidades.

Cumplimiento de metas nacionales

En general, Casanare presenta un cumplimiento **parcial** respecto a:

- Metas de vacunación.
- Disminución de mortalidad materna y perinatal.
- Control de enfermedades transmisibles.
- Cobertura efectiva en atención primaria.

Las metas vinculadas al fortalecimiento institucional y sostenibilidad financiera muestran avances más significativos.

Conclusiones

1. **La Gobernación de Casanare ha logrado una alineación adecuada con las políticas nacionales de salud,** especialmente en los componentes de salud pública, aseguramiento y gestión del riesgo.
2. **El cumplimiento de metas es heterogéneo:** hay avances notables en vigilancia epidemiológica y aseguramiento, pero brechas importantes en vacunación, atención rural, prestación de servicios especializados y mortalidad materno-perinatal.
3. **El contexto externo del departamento condiciona el desempeño institucional**, especialmente la dispersión geográfica, la disponibilidad de talento humano especializado y la variabilidad del desempeño de EPS y prestadores.
4. **La articulación entre nivel nacional, departamental, EPS y red pública aún es insuficiente**, afectando la oportunidad y calidad del servicio.
5. La Gobernación requiere fortalecer la planeación sectorial y los mecanismos de seguimiento para que las metas nacionales se conviertan en resultados sostenibles en el territorio.

Recomendaciones

Fortalecimiento institucional

- Ampliar equipos técnicos en vigilancia, aseguramiento y salud pública.
- Mejorar la capacidad analítica y de planeación del sector salud departamental.

Fortalecer la atención primaria en salud (APS)

- Implementación intensiva de equipos extramurales.
- Cobertura prioritaria en zonas rurales dispersas.
- Integración de APS con intervención sobre determinantes sociales.

Mejorar la articulación con las EPS

- Crear mesas de seguimiento mensual a indicadores críticos.
- Exigir cumplimiento de compromisos en redes de prestación.
- Aplicar sanciones y requerimientos formales en caso de incumplimientos.

Inversión en capacidad instalada

- Equipamiento y ampliación de servicios en municipios intermedios.
- Estrategias de atracción de talento humano especializado.
- Fortalecimiento del sistema de referencia y contrarreferencia.

Cumplimiento acelerado del MAITE

- Priorizar ejes rezagados como redes integrales, gestión del riesgo y servicios humanizados.

Mejorar el seguimiento a metas nacionales

- Implementar un tablero de control para metas PDSP, PAIS y MAITE.
- Establecer alertas tempranas y acciones correctivas trimestrales.

El comportamiento de la Gobernación de Casanare frente al contexto externo del sector salud evidencia avances importantes y un compromiso con las políticas nacionales, pero también la necesidad de cerrar brechas críticas mediante fortalecimiento institucional, articulación intersectorial y enfoque territorial. Con estas acciones, el departamento podrá alcanzar mayor eficiencia, equidad y calidad en la atención en salud y cumplir plenamente las metas nacionales.

Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026

La planeación estratégica de Casanare para el periodo 2024-2027 muestra una clara alineación con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, lo cual garantiza coherencia con las prioridades nacionales. El PND 2022-2026, promulgado mediante la Ley 2294 de 2023, se estructura en cinco grandes transformaciones o ejes: (1) Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental; (2) Seguridad humana y justicia social; (3) Derecho humano a la alimentación; (4) Transformación productiva, internacionalización y acción climática; y (5) Convergencia regional. Estos ejes se reflejan en las estrategias y programas que la Gobernación de Casanare ha adoptado en su Plan de Desarrollo Departamental (PDD) “Oportunidades para Casanare” 2024-2027.

En primer lugar, el PDD de Casanare articula integralmente sus objetivos con el PND, tal como se describe en el documento base del plan: “se fundamenta en una estrategia cohesiva que incluye la articulación con el Plan Nacional de Desarrollo (PND), la consolidación de una plataforma…”. Esta articulación se evidencia en múltiples dimensiones. Por ejemplo, en el frente de seguridad humana y justicia social (Eje 2 del PND), Casanare formuló el pilar “Desarrollo Social y Seguridad” que prioriza la reducción de brechas sociales, el fortalecimiento de la salud, educación, vivienda y la garantía de

derechos humanos y paz. Esto está directamente en línea con el PND, que busca mejorar el bienestar y la seguridad de la población, especialmente de grupos vulnerables. La inclusión de un componente transversal de Derechos Humanos y Paz en el plan departamental asegura la coordinación con entidades nacionales del sector Gobierno, DDHH y Posconflicto, dando cumplimiento a la política de Paz Total en el ámbito territorial.

En relación con el derecho a la alimentación (Eje 3 del PND), Casanare –siendo un territorio agrícola y ganadero– ha lanzado programas para la soberanía alimentaria y fomento agropecuario. El Plan de Agroindustrialización y Diversificación Económica mencionado en el PDD apunta a fortalecer cadenas de valor de alimentos (arroz, carne, leche, cacao), incrementando la producción local de alimentos con valor agregado. Esto responde al llamado nacional de garantizar disponibilidad y acceso a alimentos nutritivos, a la vez que mejora los ingresos de los productores rurales, contribuyendo a la meta de *Hambre Cero*. Asimismo, el énfasis en asociatividad campesina y desarrollo rural con enfoque territorial en Casanare está acorde con la estrategia nacional de apoyar al campesinado y la economía popular agraria como sujetos de especial protección en el PND.

En cuanto al eje de transformación productiva, internacionalización y acción climática (Eje 4 del PND), Casanare ha estructurado su segundo pilar “Industrialización del campo, fortalecimiento empresarial y promoción de empleo” justamente con el objetivo de impulsar un desarrollo económico sostenible y competitivo. Esto implica fomentar la productividad e innovación (por ejemplo, mediante mejoras en vías terciarias, tecnificación del agro y promoción de industrias limpias) y buscar una transición energética progresiva dada la dependencia petrolera. El plan departamental incluye entre sus proyectos estratégicos uno orientado a la Gestión y Conservación de la Biodiversidad, reconociendo la responsabilidad ambiental del departamento. Esto se alinea con la acción climática nacional: Casanare, al ser un gran emisor por la actividad de hidrocarburos, se ha comprometido a programas de reducción de huella de carbono, restauración ecológica (ej. protección de morichales, humedales) y economía circular, en sincronía con las metas de reducción de emisiones de Colombia bajo el Acuerdo de París. Adicionalmente, el PND promueve la internacionalización equilibrada; en este frente, Casanare busca posicionar sus productos (como carne bovina) en mercados externos cumpliendo estándares sanitarios, lo cual coincide con la visión de integración inteligente a cadenas globales de valor.

El ordenamiento territorial alrededor del agua (Eje 1 del PND) también tiene eco en Casanare. El departamento es rico en recursos hídricos (ríos Meta, Casanare, Cravo Sur, entre otros) y ecosistemas estratégicos de sabana inundable. La Gobernación está armonizando su ordenamiento territorial departamental con la directriz nacional de proteger áreas de importancia ecológica y prevenir conflictos por uso del suelo. Un ejemplo es la atención a zonas de ronda hídrica y la prevención de desastres por inundaciones, Casanare sufre temporadas de lluvias fuertes donde se trabaja con el gobierno central en planes de gestión del riesgo y adaptación al cambio climático. Así, tanto en los POT municipales como en la visión de largo plazo, se prioriza un desarrollo urbano-rural que respete los cauces de agua, evitando asentamientos en zonas de alta amenaza, en concordancia con la política nacional de ordenamiento ambiental del territorio.

Finalmente, el pacto de Convergencia Regional (Eje 5 del PND) busca cerrar brechas entre territorios. Casanare ha abrazado este objetivo: su plan de desarrollo enfatiza la convergencia intra e interregional y la asociatividad, reconociendo que dentro del departamento existen disparidades (entre norte y sur, entre áreas urbanas y rurales) que

deben ser superadas. Por eso, se están destinando recursos para equilibrar la inversión pública en subregiones históricamente menos favorecidas, y se participa en esquemas asociativos como la RAP (Región Administrativa de Planificación) de la Orinoquía junto a Meta, Vichada, Arauca, buscando sinergias en infraestructura y comercio. Esta aproximación coincide plenamente con la directriz del PND de impulsar el desarrollo regional coordinado, donde departamentos llaneros como Casanare juegan un papel en el objetivo nacional de descentralización efectiva.

En resumen, Casanare ha alineado sus políticas departamentales con las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, asegurando coherencia y facilitando la gestión de apoyo de la Nación. Esto no solo se ve en el discurso, sino en la estructura misma de su plan y en los proyectos bandera que adelanta. La armonización abarca temas sociales (pobreza, equidad), económicos (productividad, empleo), ambientales (sostenibilidad) e institucionales (paz, participación), lo cual posiciona a Casanare como un departamento que aporta activamente al cumplimiento de las metas nacionales de desarrollo y al mismo tiempo atiende sus particularidades locales bajo ese marco común.

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El departamento de Casanare, a través de sus políticas y programas recientes, está realizando aportes concretos al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en alineación con la estrategia nacional de desarrollo sostenible. A continuación, se destacan las áreas clave en que Casanare contribuye a los ODS, con datos reales que evidencian sus avances y desafíos:

- **ODS 1 (Fin de la Pobreza):** Casanare ha logrado reducciones notables en pobreza en los últimos años. La pobreza multidimensional bajó a 11,3% en 2024, acercándose al promedio nacional de 11,5%, luego de estar por encima del 18% en 2019. Esta caída refleja mejoras en condiciones de vivienda, acceso a servicios básicos, educación y salud de la población, resultado de inversiones sociales focalizadas. Asimismo, la pobreza monetaria ha disminuido gracias a ingresos laborales relativamente altos (salarios petroleros y agropecuarios) y transferencias sociales. No obstante, erradicar completamente la pobreza extrema sigue siendo un objetivo, sobre todo en comunidades rurales dispersas; por eso, programas como Casanare sin Pobreza Extrema buscan identificar y atender a los hogares más vulnerables con apoyo en nutrición, vivienda digna y generación de ingresos.
- **ODS 2 (Hambre Cero):** Si bien Casanare no enfrenta problemas agudos de desnutrición generalizada, existen bolsillos de inseguridad alimentaria en población infantil e indígena. La Gobernación trabaja en garantizar la seguridad alimentaria fortaleciendo la producción local de alimentos (arroz, yuca, maíz, carne, leche) y apoyando huertas comunitarias en zonas rurales. A través del Plan de Agroindustrialización, se procura aumentar la disponibilidad de alimentos procesados localmente y bajar la dependencia de importaciones. Adicionalmente, en las escuelas públicas se implementan programas de alimentación escolar para asegurar una nutrición adecuada a más de 30 mil niños, combatiendo la desnutrición crónica infantil. Estas acciones aportan al hambre cero y nutrición mejorada, alineadas con la política nacional de soberanía alimentaria.
- **ODS 3 (Salud y Bienestar):** Casanare presenta indicadores de salud positivos en varios aspectos: una cobertura en salud superior al 95%, reducciones en mortalidad

materna e infantil en la última década, y avances en atención primaria. La red hospitalaria departamental, encabezada por el Hospital Regional de Yopal, se está ampliando con la construcción de un Hospital de Alta Complejidad cofinanciado recientemente, lo que permitirá atender especialidades y reducir remisiones fuera del departamento. Esto fue logrado gracias a la gestión conjunta con el Ministerio de Salud, mostrando compromiso con la meta de salud universal. No obstante, el consumo de alcohol y accidentes de tránsito son problemáticas en aumento que se abordan mediante campañas de prevención (ODS 3.5 y 3.6). Tras la pandemia, se fortalecieron los programas de salud mental y vacunación de refuerzo, manteniendo a Casanare libre de enfermedades erradicables. En síntesis, se trabaja por garantizar una vida sana para todas las edades en el Departamento.

- **ODS 4 (Educación de Calidad):** En educación, Casanare ha alcanzado casi la universalización de la educación básica y está enfocándose en mejorar la calidad. La tasa neta de matriculación primaria y secundaria supera el 95%, y la alfabetización de adultos llega a ~94%. Para impulsar una educación inclusiva y de calidad, se han invertido recursos de regalías en dotación tecnológica de escuelas (aulas digitales, conectividad a internet a 31 instituciones rurales, formación docente y ampliación de cobertura en la primera infancia con más centros de desarrollo infantil. Los resultados de las pruebas SABER muestran una ligera mejora en competencias básicas, pero aún por debajo del promedio nacional; por ello, el departamento ejecuta planes de mejoramiento educativo con acompañamiento del Ministerio de Educación. Además, se abrió una sede de la Universidad Nacional a Distancia (UNAD) en Yopal y programas de la Universidad del Trópico, aumentando la oferta de educación superior y técnica local, lo que contribuye a la meta ODS 4 de acceso igualitario a todos los niveles educativos.
- **ODS 5 (Igualdad de Género):** La Gobernación implementa la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, con acciones como la Casa de la Mujer Empoderada en Yopal, capacitación a mujeres rurales en proyectos productivos y campañas contra la violencia de género. En 2024 se inauguró una Comisaría de Familia especializada para atención a víctimas de violencia intrafamiliar, y se fomenta la participación de mujeres en los Consejos de Desarrollo Rural y otros espacios de decisión (actualmente, varias mujeres hacen parte del gabinete departamental en secretarías clave). Si bien persiste una brecha en desempleo femenino e ingreso (las mujeres ganan en promedio menos en el sector agro), los programas de emprendimiento femenino y créditos blandos buscan cerrar esas disparidades. Todo ello se alinea con los objetivos de empoderar a todas las mujeres y niñas y garantizar sus derechos.
- **ODS 6 (Agua Limpia y Saneamiento):** Como se mencionó, cerca del 96% de la población urbana de Casanare accede a agua potable y el 91% cuenta con saneamiento adecuado, cifras superiores al promedio nacional rural. El Departamento ha aprovechado recursos de regalías para construir acueductos veredales (ej. recientemente en Recetor y Chámeza) y optimizar las plantas de tratamiento de agua en varias cabeceras. Sin embargo, en época seca algunas comunidades sufren desabastecimiento, afrontado con carrotanques; por eso, se trabaja en sistemas de almacenamiento de agua lluvia y protección de microcuencas. En saneamiento, la cobertura de alcantarillado en Yopal llegó al 100% tras obras pospuestas por años, y ahora el reto son soluciones individuales (pozos sépticos mejorados) en fincas dispersas. Estas mejoras contribuyen directamente al logro de agua limpia y saneamiento para todos.
- **ODS 7 (Energía Asequible y No Contaminante):** Paradójicamente, siendo productora de combustibles fósiles, Casanare empieza a incursionar en energías

renovables. Más del 98% de hogares tienen electricidad convencional, y se están instalando soluciones solares fotovoltaicas en centros poblados aislados (como en la vereda La Saladilla de Hato Corozal) para brindar energía 24h donde no llegaba el tendido eléctrico. Además, empresas petroleras en Casanare han implementado proyectos de autogeneración solar en campos, reduciendo emisiones. La Gobernación, junto con la UPME, identificó potencial eólico en la zona de montañas al oeste y solar en la Altillanura para futuros proyectos. Aunque en fase inicial, estas iniciativas apoyan la transición hacia energía limpia (ODS 7) y diversifican la matriz energética local.

- **ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico):** La economía casanareña, como se expuso, está creciendo y se busca que ese crecimiento sea inclusivo. El PDD incluye un capítulo de promoción del empleo y emprendimiento, orientado a generar 20 mil nuevos empleos formales en el cuatrienio mediante obras públicas, incentivos a la inversión privada y formación para el trabajo. La tasa de desempleo departamental ronda el 9% (menor al promedio nacional ~11%), pero el reto es reducir la alta informalidad (casi 80% actualmente). Para ello se adelantan ferias de formalización, simplificación de trámites empresariales y fomento de cooperativas de trabajo asociado en el sector rural. El crecimiento económico se evidencia en el repunte del PIB tras la pandemia y en el aumento de las exportaciones de crudo y ganado en pie; el desafío es traducirlo en trabajo decente, lo cual se monitorea con indicadores de calidad del empleo. Las acciones del departamento en este sentido abonan al cumplimiento del ODS 8, buscando un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible.
- **ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura):** Casanare está invirtiendo fuertemente en infraestructura básica: vías terciarias (más de 300 km mejorados en 2024), conectividad digital (autopista de fibra óptica), infraestructura educativa y de salud (hospital de alta complejidad, centros AI). Todo ello sienta bases para el desarrollo. En industria, aunque la manufactura local es incipiente (predominan pequeñas plantas de alimentos y talleres metalmecánicos), el plan de agroindustrialización apunta a crear centros de acopio y plantas procesadoras para dar valor agregado a materias primas locales. También se está creando una Zona Franca Agroindustrial en Paz de Ariporo para atraer inversión. En términos de innovación, Casanare participa en convocatorias de ciencia y tecnología (por ejemplo, proyectos de biotecnología en palma de aceite financiados por el Sistema General de Regalías). Estas iniciativas promueven la industrialización sostenible, la innovación y una infraestructura resiliente, tal como plantea el ODS 9.
- **ODS 10 (Reducción de las Desigualdades):** A nivel interno, el gobierno casanareño trabaja para disminuir brechas entre distintos grupos poblacionales y zonas. Programas de inclusión social atienden a comunidades indígenas (con proyectos productivos diferenciados, educación bilingüe) y población con discapacidad (entrega de ayudas técnicas, centros de rehabilitación). También se impulsa la equidad regional invirtiendo en municipios pequeños de la periferia, no solo en la capital, lo que ha mejorado el Índice de Desarrollo Humano en esas localidades. Aunque Casanare tiene un coeficiente de Gini de ingreso relativamente alto por la concentración de riqueza petrolera, las políticas de transferencia de regalías hacia el gasto social ayudan a redistribuir esos recursos en salud, educación y vías para todos los municipios. La migración venezolana también se atiende con enfoque de inclusión para evitar xenofobia y garantizar acceso a servicios básicos, contribuyendo a no dejar a nadie atrás. Todo esto se enmarca en la meta del ODS 10 de reducir las desigualdades.

- **ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles):** Yopal y las demás cabeceras municipales están adoptando medidas para ser más seguras, resilientes y sostenibles. Por ejemplo, Yopal actualizó su Plan de Ordenamiento Territorial incorporando gestión de riesgo de desastres y zonas verdes, tras experiencias de inundaciones pasadas. Se ejecutan proyectos de espacio público y movilidad: andenes, ciclorutas urbanas en Yopal, y mejoramiento del transporte público con buses limpios. También hay un plan de vivienda de interés social que en 2024 entregó 500 nuevas viviendas a familias de bajos ingresos, avanzando hacia el acceso de todos a vivienda adecuada. En comunidades rurales, programas de mejoramiento de vivienda y dotación de paneles solares domiciliarios elevan la calidad de vida. Estas acciones impulsan ciudades y comunidades más sostenibles, conforme al ODS 11.
- **ODS 12 (Producción y Consumo Responsables):** El departamento, a través de su Secretaría de Agricultura y Medio Ambiente, promueve prácticas sostenibles en el sector productivo. Se capacita a arroceros y palmicultores en uso eficiente de agua y reducción de agroquímicos, y a ganaderos en silvopastoriles para minimizar la deforestación. Igualmente, se implementan campañas de reciclaje y manejo de residuos sólidos en Yopal (se instaló la primera planta de reciclaje en 2025) y jornadas de recolección de residuos posconsumo (pilas, envases agroquímicos). Aunque la industria es pequeña, las empresas petroleras operando en Casanare están sometidas a estándares ambientales y deben cumplir planes de manejo que incluyen economía circular (p.ej., reutilización de aguas de producción). Fomentar un consumo responsable también es parte de la estrategia educativa en escuelas. Todo esto encamina al departamento en la senda del ODS 12.
- **ODS 13 (Acción por el Clima):** Casanare, vulnerable a eventos climáticos (veranos intensos, incendios forestales e inundaciones estacionales), viene adoptando medidas de adaptación y mitigación. Existe un plan departamental de cambio climático alineado con la NDC de Colombia, que incluye reforestación de cuencas (se han reforestado cientos de hectáreas en cuencas del Cravo Sur y Meta), promoción de ganadería baja en carbono y monitoreo de gases en campos petroleros para control de emisiones de metano. Adicionalmente, se fortaleció la Unidad de Gestión del Riesgo departamental para reaccionar a eventos extremos y ejecutar proyectos de infraestructura adaptativa (por ejemplo, diques de contención en zonas ribereñas). Casanare también participa en el programa Biocarbono Orinoquia, apoyado por el Banco Mundial, que incentiva prácticas agrícolas sostenibles para reducir la huella de carbono. Así, contribuye al ODS 13 afrontando el cambio climático con acciones locales concretas.
- **ODS 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres):** Este objetivo es muy relevante dado el patrimonio natural de Casanare. El departamento contiene sabanas, bosques de galería y humedales que son hábitat de especies emblemáticas (venado, chigüiro, puma, aves migratorias). La Gobernación lanzó el Plan Integral para la Gestión y Conservación de la Biodiversidad. uno de sus proyectos estratégicos, que contempla proteger áreas como la Reserva Natural de la Sociedad Civil Bojonawi (en Paz de Ariporo) y el fortalecimiento de guardabosques comunitarios. Junto con Parques Nacionales, se cuida el sector casanareño del Parque El Cocuy y se trabaja con resguardos indígenas para preservar saberes tradicionales de uso de la biodiversidad. A pesar de la presión de la frontera agrícola y petrolera, se están tomando medidas contra la deforestación ilegal y la cacería. Estas acciones apoyan las metas de gestión sostenible de ecosistemas y detener la pérdida de biodiversidad del ODS 15.

- **ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas):** Casanare ha pasado de ser un territorio golpeado por la violencia a consolidar instituciones más fuertes y una paz relativa, aunque todavía frágil en algunas zonas. La implementación de la política de Derechos Humanos y Paz en el departamento, articulada con la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad, busca proteger la vida de líderes sociales y excombatientes reinsertados (varios residen en Casanare). El fortalecimiento de la justicia local incluye la apertura de nuevas casas de justicia y centros de conciliación en municipios para resolver conflictos de manera pacífica. Se promueve la participación ciudadana en la veeduría de lo público y se presentó en 2025 una estrategia de lucha contra la corrupción en la contratación departamental, aumentando la transparencia (por ejemplo, transmitiendo en vivo las audiencias de adjudicación de contratos). Todo ello va en pro de sociedades pacíficas y la construcción de instituciones eficaces, abiertas y con rendición de cuentas, tal como postula el ODS 16.
- **ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos):** Finalmente, Casanare entiende que el logro de estos objetivos requiere alianzas. El departamento ha suscrito convenios con agencias de la ONU (como FAO en proyectos de seguridad alimentaria y PNUD en desarrollo sostenible), con el gobierno nacional en múltiples sectores, y con el sector privado en esquemas de responsabilidad social empresarial. Un ejemplo es la cofinanciación público-privada para el Hospital de Alta Complejidad, donde Ecopetrol aportará recursos importantes. También la participación de Casanare en la Federación Nacional de Departamentos y en la RAP Orinoquía son plataformas de cooperación interterritorial que permiten intercambiar buenas prácticas y sumar esfuerzos para objetivos comunes. Estas alianzas multiactor refuerzan la capacidad del departamento de movilizar recursos y conocimiento para cumplir la Agenda 2030.

En conjunto, el análisis de los ODS muestra que Casanare ha integrado la sostenibilidad en su planificación y está midiendo sus progresos con indicadores concretos. Si bien quedan metas por alcanzar (por ejemplo, reducir más la informalidad laboral, o lograr cero deforestaciones), el compromiso político y social con el desarrollo sostenible es evidente. De esta manera, la Gobernación de Casanare aporta activamente al cumplimiento de Colombia con los ODS, adaptando cada objetivo a su realidad local, pero sin perder de vista el marco global.

Dinámica Reciente de la Economía Departamental

La dinámica económica de Casanare en los años 2024-2025 se caracteriza por consolidar la recuperación tras la pandemia, aprovechar la bonanza moderada de los hidrocarburos y dar pasos iniciales hacia una transformación estructural. Después del shock de 2020, donde el PIB departamental cayó por la doble crisis sanitaria y petrolera, Casanare mostró una notable resiliencia. Ya en 2021-2022 el departamento creció por encima del promedio nacional, impulsado por la rápida reactivación de la producción petrolera y el alza de los precios internacionales del crudo (que en 2022 promediaron niveles elevados, traduciéndose en más ingresos por regalías). Esta etapa de crecimiento acelerado llevó el PIB per cápita casanareño a más de USD 11.000, ubicándolo junto a Bogotá y Meta en el tope de riqueza por habitante de Colombia.

En 2023 y 2024, la economía entró en una fase de crecimiento más estable pero positivo, con tasas más moderadas. Factores como la leve disminución en la producción petrolera

(por declive natural de campos maduros y ausencia de grandes nuevos proyectos) fueron compensados en parte por el repunte de actividades no petroleras. Por ejemplo, la agricultura tuvo un desempeño favorable: la cosecha arrocera 2023 fue abundante gracias a condiciones climáticas benignas, y los precios del ganado en pie aumentaron con la apertura de nuevos mercados de exportación (Colombia obtuvo admisibilidad para carne bovina en países de Asia, beneficiando a ganaderos casanareños). El comercio y los servicios se fortalecieron con el mayor consumo interno derivado de la mejora en ingresos y de la llegada de nuevos residentes. Así, mientras la economía nacional creció apenas 1% en 2023, Casanare logró mantenerse ligeramente por encima, demostrando dinamismo relativo.

Un aspecto importante de la dinámica departamental es la inversión pública y privada en curso. Durante 2024 se inició la ejecución de los proyectos emblemáticos del Plan de Desarrollo: obras en vías terciarias, adecuación de distritos de riego para pequeños productores, construcción de instalaciones de salud y educación, entre otras. Esta inversión pública local, sumada a la ejecución de proyectos nacionales (como la autopista digital y los mejoramientos del aeropuerto de Orocué antes mencionados), actúa como motor de actividades económicas locales: generan empleos en la construcción, demandan materiales y servicios, y sientan las bases para productividad futura. Por el lado privado, si bien la exploración petrolera nueva ha estado contenida por las políticas nacionales de transición energética (no se asignaron nuevos contratos de exploración en 2023-2024), las empresas existentes siguen invirtiendo en recobro mejorado y optimización de los campos actuales, lo cual mantiene un flujo de capital. Además, se ha notado un aumento en inversiones agroindustriales: en 2025 entró en operación una planta extractora de aceite de palma en el municipio de Nunchía y un molino arrocero ampliado en Aguazul, gracias a capital mixto (local y foráneo). Esto indica confianza de inversionistas en el potencial agroindustrial de Casanare, apalancado por la disponibilidad de materias primas y mejoras en infraestructura.

En términos de mercados laborales, la dinámica económica reciente ha mejorado los indicadores de empleo. La tasa de desempleo trimestral en Yopal bajó a 8% en mediados de 2025, comparado con 12% en 2020. No obstante, la creación de empleo formal sigue rezagada respecto a la informal: muchos de los nuevos empleos post-pandemia han sido por cuenta propia o informales en comercio. Para cambiar esta situación, la dinámica económica futura dependerá de atraer industrias ligeras (por ejemplo, maquilas de transformación de alimentos o ensamblaje de equipos agropecuarios) que ofrezcan empleo estable. La Gobernación confía en que proyectos como la Zona Franca y el impulso al turismo (p.ej. promoción de Casanare como destino de llanos orientales con potencial de ecoturismo) generarán encadenamientos económicos y oportunidades laborales diversificadas en los próximos años.

La situación fiscal también influye en la dinámica económica. Con los precios del crudo aun relativamente favorables, Casanare ha recibido cuantiosas regalías que aumentan su capacidad de gasto en inversión. En 2024, por ejemplo, se incorporaron excedentes de regalías de vigencias anteriores permitiendo financiar totalmente proyectos prioritarios en educación y agua potable. Este estímulo fiscal local se traduce en más obras y programas sociales, dinamizando la economía regional. Sin embargo, existe la prudencia de no sobredimensionar el gasto recurrente, previendo posibles caídas futuras en ingresos petroleros una lección aprendida de ciclos anteriores. El Departamento mantiene indicadores de solvencia financiera sólidos (endeudamiento bajo y ahorro corriente alto), lo

que le permite incluso acudir al crédito para proyectos estratégicos sin comprometer su sostenibilidad fiscal.

De cara al futuro inmediato (2025-2027), las perspectivas económicas de Casanare son optimistas pero cautelosas. Se espera que la producción petrolera se mantenga estable o declinante ligeramente, pero compensada por el auge de otros sectores: agroindustria (con aumento en exportaciones de carne, nuevos cultivos de aguacate hass en prueba, etc.), energías alternativas (posible construcción de una granja solar para autoconsumo industrial), y turismo llanero en crecimiento (apoyado por la mejora de la conectividad terrestre y la promoción cultural). Si las condiciones nacionales e internacionales son favorables –por ejemplo, si los precios de materias primas agrícolas se mantienen firmes y la inflación bajo control, Casanare podría crecer a tasas anuales de 3-4% reales, por encima del promedio nacional, consolidando su posición económica. En cambio, riesgos externos como una caída abrupta del precio del petróleo, fenómenos climáticos fuertes (El Niño/La Niña) o inseguridad regional podrían desacelerar ese ritmo.

En síntesis, la dinámica de la economía departamental de Casanare en el contexto externo muestra un territorio en transición: de la dependencia exclusiva del petróleo hacia una estructura más balanceada y sostenible. Los indicadores recientes –crecimiento del PIB, mejora en empleo, inversión en varios sectores– son alentadores y reflejan tanto la resiliencia local como el apoyo nacional. No obstante, la verdadera transformación tomará tiempo y requerirá perseverancia en las políticas actuales de diversificación y fortalecimiento institucional. Casanare, con su riqueza natural y capital humano, se perfila como un departamento que puede continuar contribuyendo significativamente a la economía colombiana mientras mejora la prosperidad de su propia gente, siempre y cuando mantenga el rumbo estratégico en sincronía con el entorno económico nacional e internacional.

Resultados generales del IDF (Índice de Desempeño Fiscal) Departamentos (DANE)

En 2024, el promedio nacional del IDF departamental fue de **53,46 puntos** sobre 100, lo que representa una disminución **de 3,1 puntos** frente a 2023. Esta variación se explica, en parte, por los cambios metodológicos introducidos en la clasificación por **Tipologías Territoriales** (Ley 2294 de 2023), que reemplazan la medición basada en la Ley 617 de 2000, así como por el comportamiento de las variables que integran el índice.

Departamentos con mejor desempeño fiscal

De acuerdo con la metodología de Tipologías Territoriales establecida en el artículo 40 de la Ley 2294 de 2023, los departamentos con mejores resultados fueron:

Tabla 2. Índice de desempeño fiscal

TIPOLOGÍA	DEPARTAMENTO	PUNTOS
Tipología I	Cesar	68,7
Tipología II	**Casanare**	**70,9**
Tipología III	Arauca	59,2

Fuente. DANE

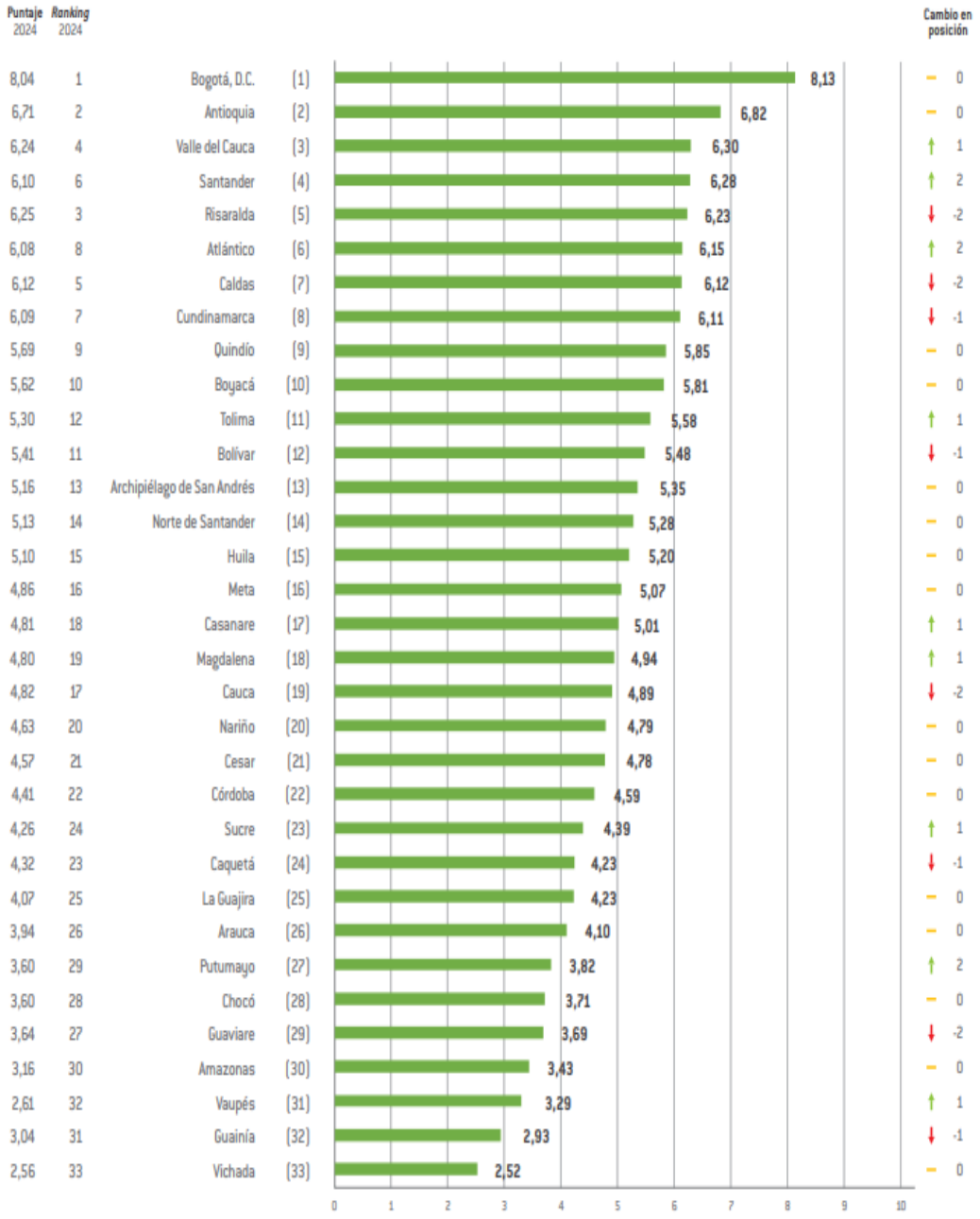
El mejor desempeño fiscal se explica por las altas calificaciones en los indicadores de capacidad de programación y recaudo de ingresos (100 puntos), capacidad de ejecución de inversión (84,3 puntos), ahorro corriente (81,4 puntos) y holgura del gasto (75,3 puntos).

El IDF agrupa a los departamentos en cinco rangos: “deterioro”, “riesgo”, “vulnerable”, “solvente” y “sostenible”, en una escala de 1 a 100 puntos.

Casanare fue el único departamento calificado como **“Solvente”** con un puntaje de 70,9.

Índice Departamental de Competitividad 2025

Figura 7. Puntaje y posición en el IDC 2025

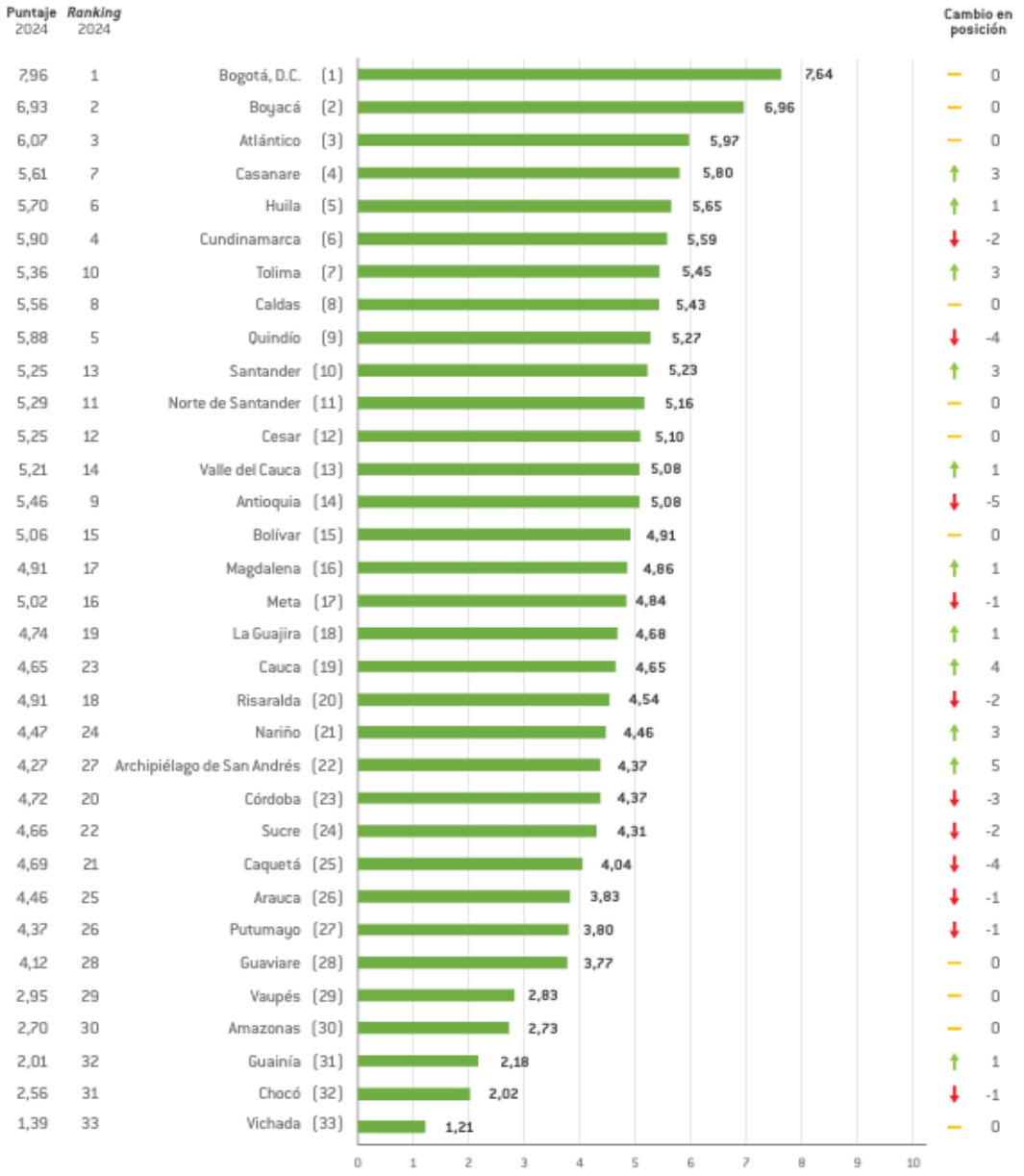


Fuente: CPC y SCORE-Universidad del Rosario

Entre los departamentos que registraron avances en su posición frente a 2024 se destacan Santander y Atlántico, que suben dos posiciones cada uno, ubicándose en el cuarto y el sexto lugar, respectivamente. También presentan mejoras Magdalena, **Casanare,** Tolima, Putumayo y Vaupés. Por su parte, algunos departamentos experimentaron retrocesos, como Caldas, Cundinamarca, Bolívar, Cauca, Caquetá, Guaviare y Guainía, que descendieron entre una y dos posiciones en el ranking nacional.

Índice Departamental de Competitividad Infraestructura 2025

Figura 8. Puntaje y posición en el pilar de infraestructura en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024

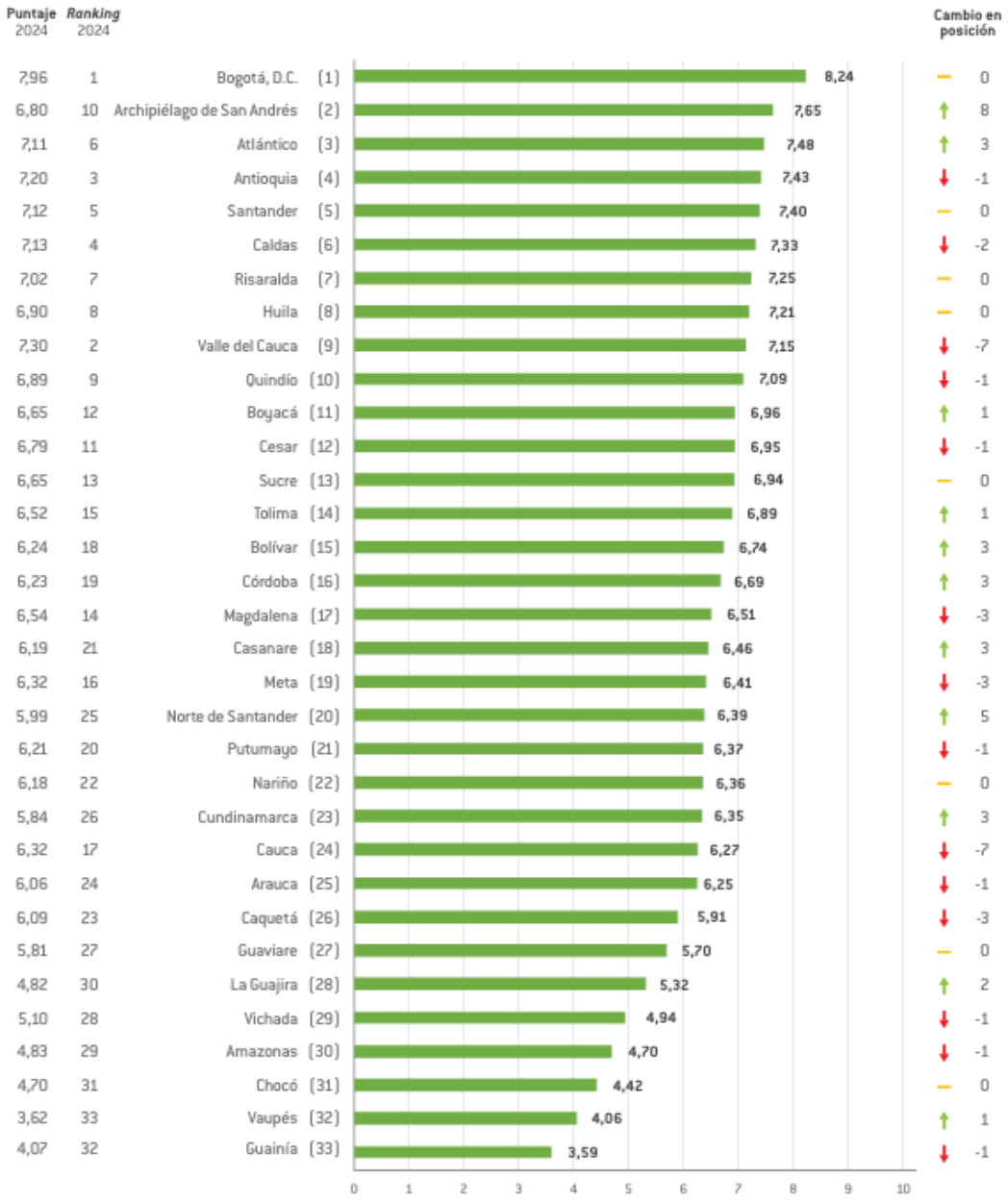


Fuente: CPC y SCORE-Universidad del Rosario.

Cabe señalar que Casanare obtuvo un desempeño **sobresaliente** en el pilar de infraestructura al ascender tres posiciones en el ranking, pasando del puesto 7 al 4.

Índice Departamental de Competitividad Salud 2025

Figura 9. Puntaje y posición en el pilar de salud en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024

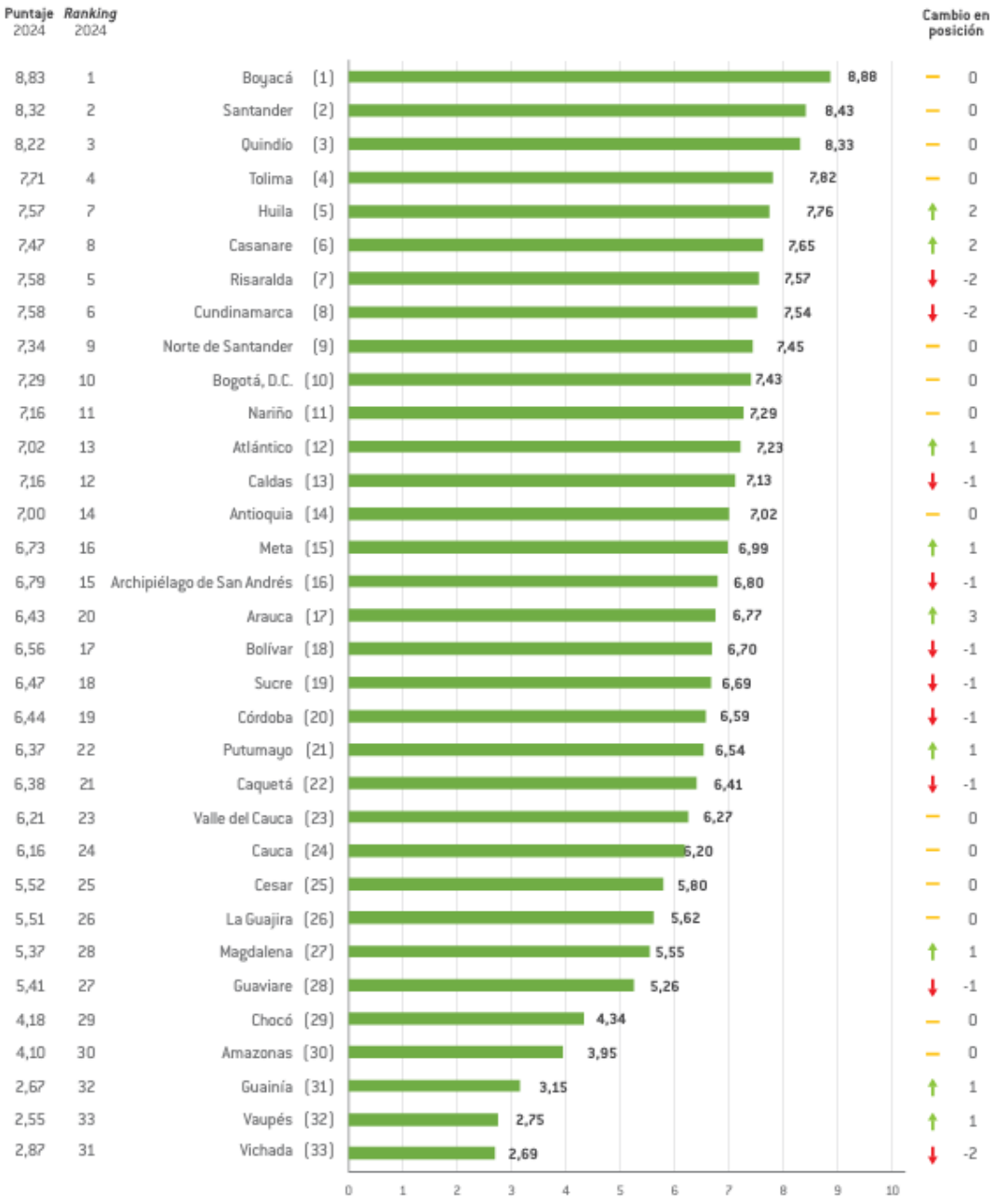


Fuente: CPC y SCORE-Universidad del Rosario

Cabe destacar el ascenso destacado de departamentos como Norte de Santander, que subió cinco posiciones, y Atlántico, Bolívar, Córdoba, **Casanare** y Cundinamarca, con ascenso en tres puestos.

Índice Departamental de Competitividad Educación Básica y Media 2025

Figura 10. Puntaje y posición en el pilar de educación básica y media en el IDC 2025 y avance frente al recálculo de 2024



Fuente: CPC y SCORE-Universidad del Rosario

Es destacable el avance de tres posiciones del departamento de Casanare tras aumentar su clasificación en 2 posiciones en el indicador de deserción escolar en educación básica y media.

Consolidado índice de Competitividad

Figura 11. Consolidado índice de Competitividad.

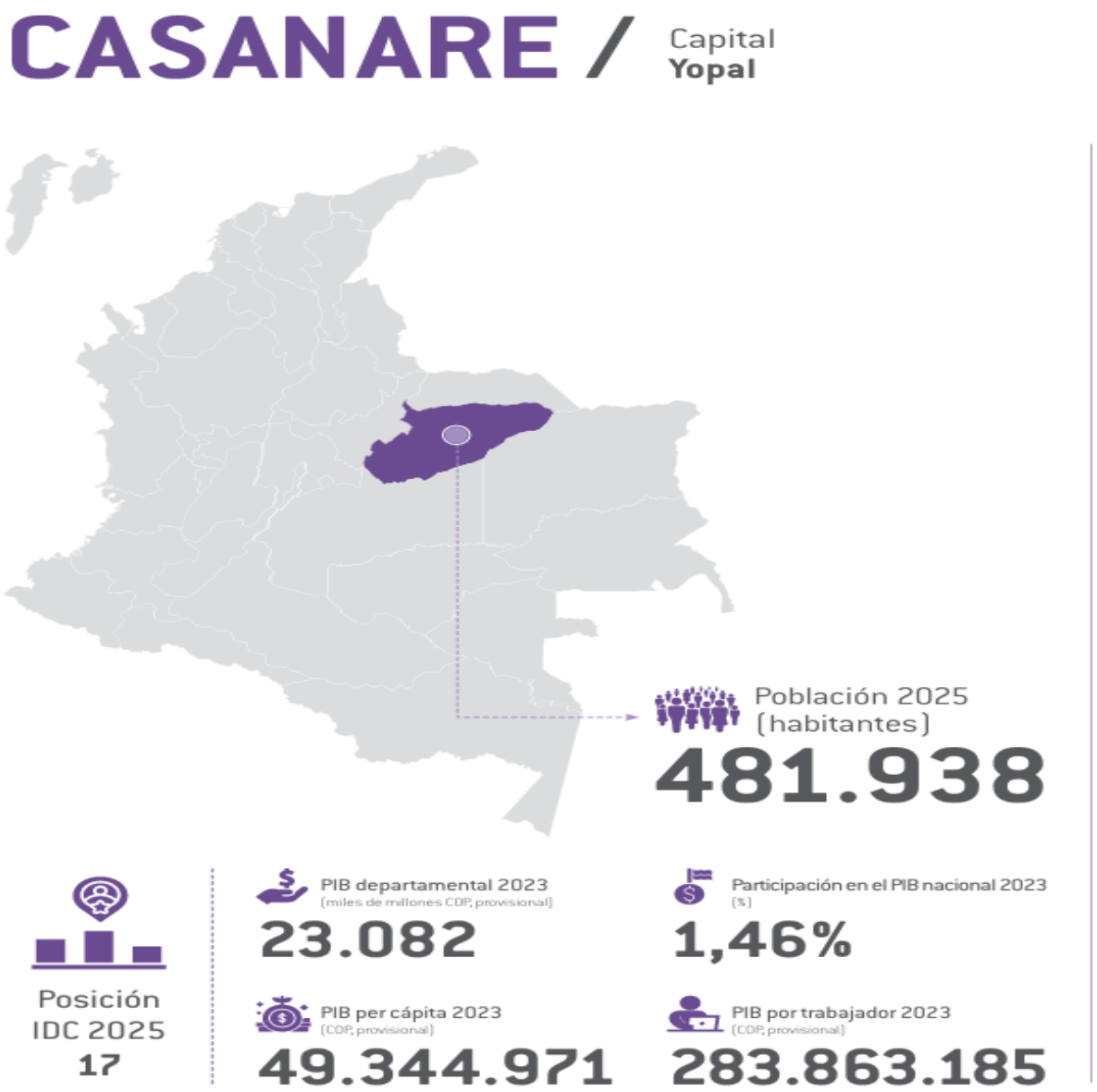
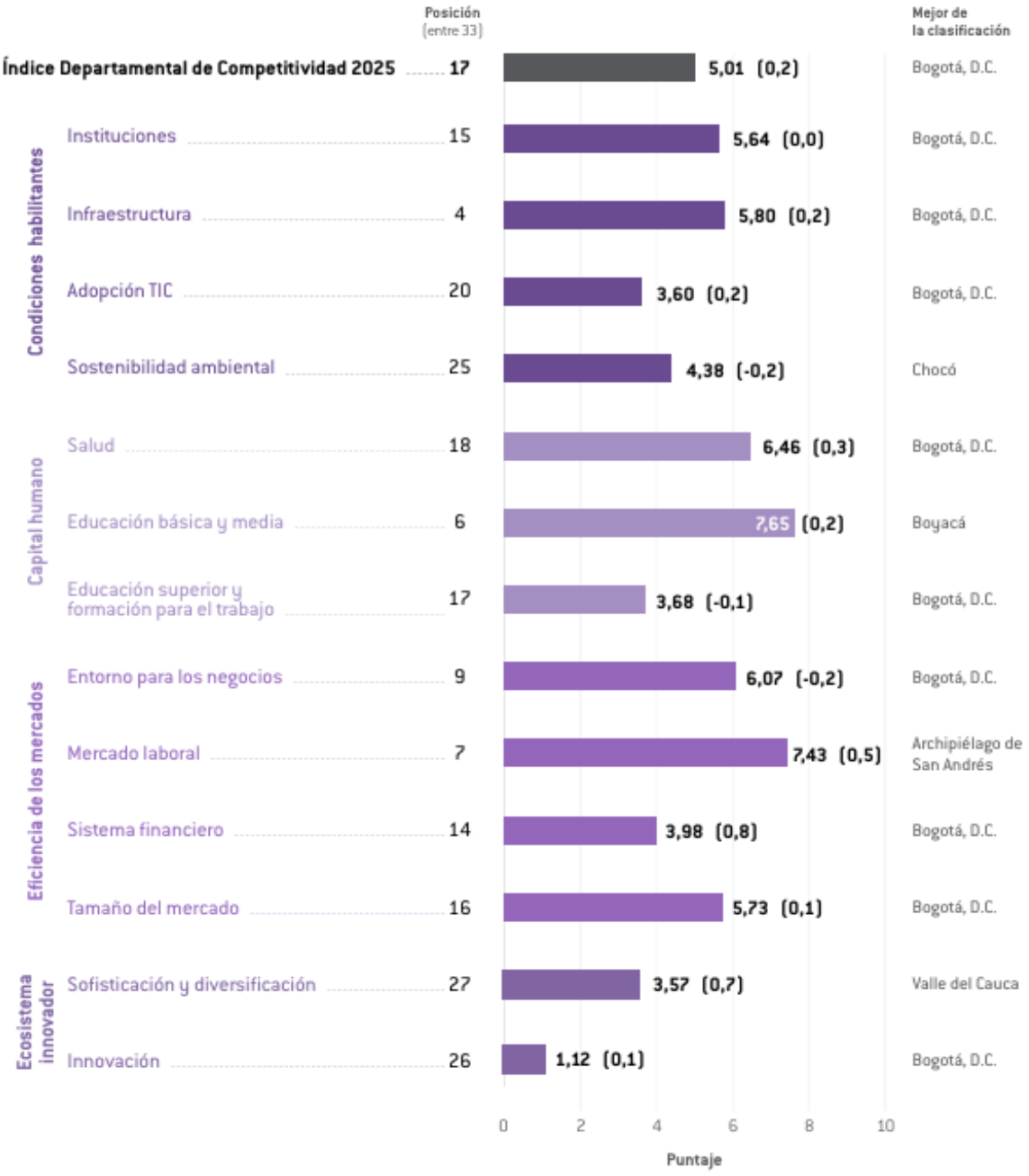


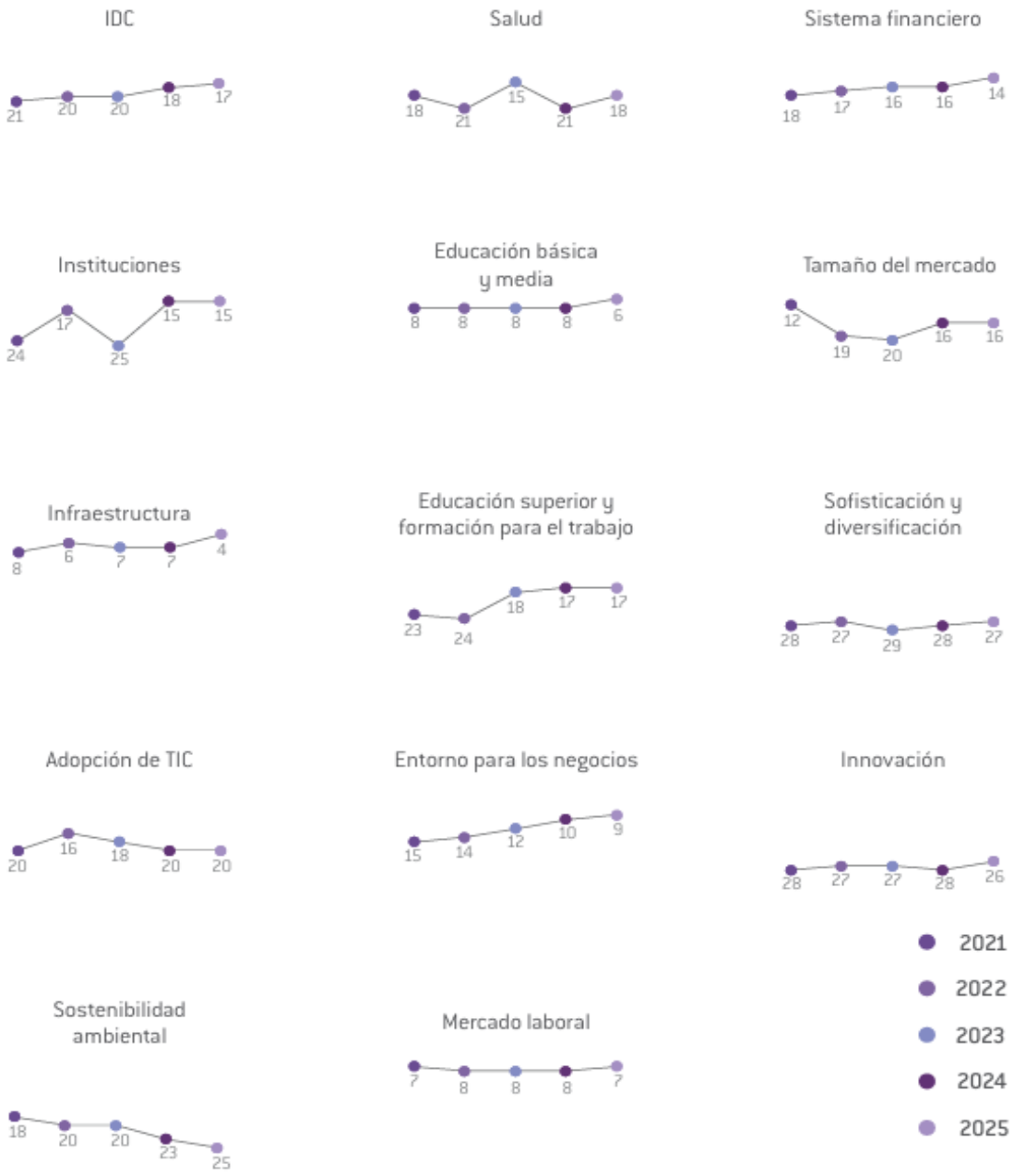
Figura 12. Resultados generales y por Pilar

RESULTADOS GENERALES Y POR PILAR



EVOLUCIÓN POR PILAR 2021-2025

Posición entre 33 departamentos



FASE II: PROPUESTA DE REDISEÑO Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

4 ANÁLISIS INTERNO

Producto a entregar: Documento que aborda los objetivos y funciones generales de la entidad, el análisis de la estructura organizacional actual y la propuesta de una nueva estructura orgánica y administrativa. Se incluye el contexto estratégico institucional, soportado mediante matrices DOFA y de capacidad institucional bajo la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), junto con el análisis de la operatividad interna

El análisis interno de la Gobernación de Casanare dentro del proceso de rediseño institucional se desarrolló como un ejercicio crítico y diagnóstico orientado a comprender la situación actual de la organización, su desempeño administrativo, la coherencia de sus funciones, su capacidad operativa y la pertinencia de su estructura frente a las competencias asignadas por la ley. Este proceso permitió identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que justifican técnica y estratégicamente los ajustes propuestos a la estructura institucional.

La primera fase consistió en la revisión documental de los principales instrumentos de gestión interna, incluyendo el mapa de procesos, el Plan de Desarrollo Departamental, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los manuales de funciones y competencias laborales, los estatutos internos, los informes de control interno, auditorías, indicadores de gestión y los actos administrativos que han modificado la estructura organizacional en años anteriores. Este análisis permitió identificar inconsistencias, duplicidad de funciones, vacíos normativos internos y desarticulación entre los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

Posteriormente, se realizó el levantamiento de información primaria mediante la consulta a los responsables de cada dependencia, la caracterización de procesos, reuniones técnicas con líderes institucionales, y la revisión de la operación real de las áreas.

Equipo de Trabajo:

NATALIA FORERO BEJARANO
Ingeniera Industrial – Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

GILBER MIGUEL CHAPARRO TORRES
Ingeniero de Sistemas

JENNIFER VALCÁRCEL
Ingeniera Civil

Estado de la actividad: CUMPLIDA 100%

EVIDENCIA

ANALISIS ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACION CENTRAL

El análisis organizacional constituye la fase esencial y determinante dentro de cualquier proceso de rediseño institucional, especialmente en la Gobernación de Casanare, cuya misión, competencias y responsabilidades evolucionan conforme a las necesidades del territorio y a la dinámica normativa del país. Su importancia radica en que permite comprender de manera integral cómo está funcionando la administración departamental, identificando brechas, oportunidades de mejora y capacidades institucionales que orientan decisiones acertadas y sostenibles.

En primer lugar, el análisis organizacional posibilita diagnosticar la estructura vigente, verificando su coherencia con los fines esenciales del Estado y con las funciones asignadas por la Constitución Política, la Ley 489 de 1998, la Ley 617 de 2000, la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones que regulan la organización y funcionamiento de las entidades territoriales. A través de esta evaluación se identifican duplicidades de funciones, vacíos de responsabilidad, cargas laborales desequilibradas y distorsiones en los niveles jerárquicos que afectan la eficiencia institucional.

En segundo lugar, el análisis permite valorar la capacidad operativa y administrativa de cada dependencia, considerando la pertinencia del talento humano, la distribución de cargas de trabajo, el flujo de los procesos misionales y de apoyo, y la articulación entre dependencias. Esta información es crítica para garantizar que el rediseño institucional responda a necesidades reales del territorio y no a decisiones aisladas o subjetivas.

Asimismo, el análisis organizacional facilita alinear la estructura institucional con los nuevos retos del Departamento, tales como el desarrollo rural sostenible, la competitividad regional, la gestión del riesgo, el fortalecimiento de la participación ciudadana, la transformación digital y la modernización administrativa. Sin este ejercicio, cualquier rediseño podría quedar desarticulado de las prioridades estratégicas establecidas en el Plan de Desarrollo Departamental y en la planificación de largo plazo.

Este análisis proporciona una base técnica sólida para sustentar las decisiones ante los órganos de control, el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás actores institucionales. Permite demostrar que el rediseño institucional responde a evidencia técnica, a principios de eficiencia, eficacia y economía, y a las necesidades reales de prestación del servicio público en Casanare.

Análisis de la Misión y Visión

Análisis de la Misión

Componentes clave

- **Cumplimiento de los fines del Estado**: Esto sugiere que la Gobernación ve su rol no solo en la administración departamental, sino como una manifestación institucional del Estado (seguridad, bienestar, equidad, desarrollo), lo que refuerza su legitimidad y responsabilidad pública.
- **Modernización de procesos**: Se enfoca en la transformación institucional. No basta con ejecutar programas, sino que debe optimizar su gestión interna: trámites, eficiencia, coordinación, estructura.
- **Desarrollo integral y sostenible**: La misión no se limita al crecimiento económico, sino que menciona explícitamente "integral" (social, económico, institucional) y "sostenible" (ambiental), lo que es muy relevante para Casanare, un territorio con riqueza natural importante.

Fortalezas

- **Enfoque estratégico**: Al centrar su misión en la modernización y sostenibilidad, la Gobernación se posiciona para responder a retos contemporáneos (cambio climático, desigualdades, demanda de servicios públicos más eficientes).
- **Visión de largo plazo**: Modernizar procesos institucionales implica una transformación cultural y operativa, lo que puede conducir a mejoras estructurales duraderas.
- **Balance entre lo institucional y lo territorial**: No solo habla del estado interno de la Gobernación, sino de su papel como actor de desarrollo para todo el departamento.

Riesgos o desafíos

- **Capacidad operativa**: Transformar procesos institucionales requiere conocimientos técnicos, recursos (humanos, TIC, presupuesto) y voluntad política. Si no hay esa capacidad, la misión puede quedarse en papel.
- **Coherencia con la planificación**: Para que la misión se traduzca en acciones, debe estar muy bien articulada con el plan estratégico (PDD) y con instrumentos de gestión (sistemas de seguimiento, indicadores, presupuestos).

- **Expectativas de la ciudadanía**: Al prometer desarrollo integral y sostenible, la Gobernación debe gestionar las expectativas de la población (empleo, vivienda, servicios) para no generar frustración si los cambios son lentos.

Análisis de la Visión

Componentes clave

- **Eficiencia en la gestión**: Se destaca la meta de ser una entidad más eficiente, lo cual está directamente conectado con la modernización institucional (misión).
- **Potencialización del turismo y producción agropecuaria**: Casanare tiene un gran potencial llanero, agrícola y natural. Esta visión aprovecha esos activos: no solo producción, sino transformación (agroindustria) y turismo.
- **Uso sostenible de recursos**: "Recursos sostenibles" y respeto por el medio ambiente denotan que el desarrollo proyectado no puede ser depredador, sino responsable con el territorio y su biodiversidad.
- **Bienes y servicios para desarrollo integral**: Se enfoca en prestar servicios públicos (salud, educación, infraestructura) de manera que promuevan empleo y bienestar, no solo crecimiento económico.
- **Integración regional**: Busca que Casanare no esté aislado, sino conectado (económica, social, institucionalmente) con otras regiones, lo cual puede favorecer inversión, comercio y desarrollo compartido.

Fortalezas

- **Visión ambiciosa y multifacética**: La Gobernación no solo aspira a ser eficiente internamente, sino a generar un impacto territorial amplio (turismo, agroindustria, empleo, sostenibilidad).
- **Sostenibilidad ambiental como eje**: Incluir la sostenibilidad en la visión es clave para un departamento con riqueza natural, previniendo modelos de desarrollo insostenibles.
- **Orientación al empleo y la integración**: Al generar empleo y conectar al departamento con otros territorios, la Gobernación promueve un desarrollo más justo y con mayores oportunidades para sus habitantes.

Retos y riesgos

- **Competencia por recursos**: Implementar proyectos de transformación productiva, turística y ambiental requerirá grandes inversiones, que podrían competir con otras prioridades presupuestales.
- **Desigualdades territoriales**: No todos los municipios tienen el mismo potencial turístico o agroindustrial; la Gobernación debe diseñar estrategias diferenciadas para que la visión no beneficie solo a zonas ya más desarrolladas.
- **Gestión ambiental**: La explotación sostenible de recursos no es trivial; se necesita una regulación fuerte, mecanismos de monitoreo ambiental y participación comunitaria para evitar impactos negativos.

- **Seguimiento de largo plazo**: Alcanzar la visión para 2035 exige continuidad política, institucionalidad fuerte y marco técnico para mantener programas más allá de un cuatrienio.

Alineación estratégica con otros instrumentos

- **Plan de Desarrollo Departamental (PDD 2024-2027)**: La misión y visión están claramente articuladas con el PDD "Oportunidades para Casanare". El plan establece ejes estratégicos, programas y metas que reflejan la modernización institucional, la sostenibilidad y el desarrollo productivo.
- **Ordenamiento Territorial**: La visión territorial del departamento (POT) está alineada con la visión institucional, especialmente en términos de uso sostenible del suelo y valorización de los recursos naturales.
- **Transparencia y gobernanza**: El PDD destaca principios como la cultura de integridad, la transparencia y el control interno, lo cual es coherente con la misión de modernización institucional.

Conclusión del análisis

1. **Relevancia estratégica**: La misión y visión de la Gobernación de Casanare están bien diseñadas para dar un giro institucional profundo, orientado al desarrollo sostenible, la eficiencia y la transformación productiva.
2. **Ambición equilibrada**: No solo buscan mejorar la administración interna, sino generar un impacto territorial (turismo, agroindustria) que beneficie a la población y al medio ambiente.
3. **Riesgos realistas**: Para que estas aspiraciones se cumplan, la Gobernación debe asegurar capacidad técnica, sostenibilidad financiera, mecanismos de seguimiento y participación ciudadana.
4. **Pilar del rediseño institucional**: En un proceso de rediseño institucional, la misión y visión sirven como brújula: cualquier cambio estructural, normativo o de proceso debe alinearse con esas declaraciones.

Valores Código de Integridad

Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es así, como la Gobernación de Casanare ha asumido un compromiso de valores institucionales reflejados en su código de integridad.

El código de integridad adopta los valores del servidor público así:

Honestidad

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

Respeto

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

Compromiso

Los funcionarios de planta o de contrato, deben ser conscientes de la importancia del rol como servidor público, siempre debe de existir una disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se tiene relación en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

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

Justicia

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

Responsabilidad

Soy consciente de lo que hago y responsable de las consecuencias de mis palabras, acciones, y deberes, lo que implica que el servicio que se ofrece a la ciudadanía lo debo hacer de manera efectiva, con calidad y procurando el beneficio colectivo.

Solidaridad

Priorizo mi interés general ante el interés particular, actuando con disposición para atender con calidad y calidez las necesidades y requerimientos de los usuarios del servicio, propendiendo por una prestación ejemplar, permanente y oportuna de la misión y los objetivos institucionales, a través del apoyo mutuo y trabajo en equipo.

La adopción de los valores del **Código de Integridad del Servidor Público**, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), representa un paso estratégico y obligatorio para fortalecer la gestión pública en la Gobernación de Casanare. Su implementación no solo responde a lineamientos nacionales, sino que constituye un eje fundamental para promover el comportamiento ético, la transparencia y la confianza ciudadana.

1. Contribuye al fortalecimiento de la ética pública y la cultura organizacional

Adoptar los valores del Código de Integridad, **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**, permite que la Gobernación consolide una **cultura institucional coherente y orientada al servicio público**.

Esto facilita que los servidores comprendan su rol como representantes del Estado y que sus decisiones se tomen bajo criterios éticos y no personales o discrecionales.

2. Genera confianza ciudadana y legitimidad institucional

El departamento de Casanare ha enfrentado históricamente desafíos en materia de credibilidad pública, contratación, manejo eficiente de recursos y relaciones con la ciudadanía.

El Código de Integridad se convierte en una herramienta clave para:

- **Reducir la percepción de corrupción**,
- **Mejorar la transparencia**, y
- **Fortalecer la imagen institucional ante la comunidad, organismos de control y aliados**.

La confianza es un activo institucional que permite mayor gobernabilidad, una mejor recepción de políticas públicas y más participación ciudadana.

3. Alinea a la Gobernación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El Código de Integridad es un **componente obligatorio del MIPG**, especialmente en las dimensiones de:

- Talento humano
- Control interno
- Transparencia y acceso a la información

Su adopción significa que la Gobernación está cumpliendo con estándares nacionales de gestión pública, lo que facilita auditorías, evaluaciones de desempeño institucional y procesos de certificación o mejora continua.

4. Reduce riesgos de corrupción y malas prácticas administrativas

La incorporación del Código de Integridad actúa como una **herramienta preventiva** que influye directamente en:

- Decisiones de contratación
- Manejo de recursos públicos
- Relaciones con proveedores
- Conflictos de interés
- Trámite de peticiones y servicios

Su aplicación permite identificar comportamientos irregulares, promover la autocorrección y establecer sanciones coherentes, fortaleciendo los **Sistemas de Control Interno y Gestión del Riesgo**.

5. Orienta el comportamiento del talento humano

Los valores del Código no solo se declaran: deben integrarse en políticas de talento humano como:

- Ingreso y permanencia,
- Evaluación del desempeño,
- Capacitación,
- Manual de funciones y competencias,
- Clima organizacional.

Esto promueve servidores más conscientes de sus deberes éticos, con sentido de pertenencia y orientados a la prestación adecuada del servicio.

6. Incrementa la eficiencia y la calidad del servicio público

Cuando los servidores actúan con diligencia, compromiso y honestidad, se reducen:

- Demoras injustificadas,
- Reprocesos,
- Trámites opacos,
- Decisiones sesgadas.

Una entidad íntegra es más eficiente porque orienta sus esfuerzos a resultados reales, aumentando la productividad y la satisfacción ciudadana.

7. Aporta al rediseño institucional y a la modernización de la Gobernación

El proceso de rediseño institucional que adelanta la Gobernación de Casanare requiere soporte en un **marco ético sólido**.

El Código de Integridad:

- Guía la transformación cultural,
- Fortalece la gestión por procesos,
- Permite que los cambios estructurales tengan coherencia moral y funcional.

Sin integridad, cualquier reforma institucional se queda en ajustes documentales y de procesos, pero no en una verdadera modernización administrativa.

8. Facilita la toma de decisiones basadas en principios y no en intereses

El Código se convierte en un **criterio rector** para orientar decisiones que frecuentemente involucran riesgos, como:

- Priorización de inversiones,
- Asignación de recursos,
- Selección de personal,
- Contratación pública,
- Gestión de proyectos estratégicos.

La integridad garantiza decisiones técnicas, justificadas y alineadas con la norma.

Conclusión

La adopción del Código de Integridad en la Gobernación de Casanare no es solo un requisito normativo:

Es un **pilar transversal para transformar la cultura institucional**, fortalecer el control interno, mejorar la eficiencia administrativa y recuperar la confianza de la ciudadanía.

Se convierte en un elemento indispensable para la gobernanza, la transparencia y el éxito de procesos estructurales como el **rediseño institucional**, la modernización administrativa y la gestión eficiente del desarrollo territorial.

ANÁLISIS DE GESTIÓN POR PROCESOS

El análisis de la gestión por procesos constituye un componente esencial en el proceso de rediseño institucional en la Gobernación, dado que permite comprender cómo fluye el trabajo dentro de la entidad, cómo se prestan los servicios y cómo se generan los resultados que la ciudadanía espera. En lugar de centrarse únicamente en la estructura organizacional o en los cargos, este enfoque estudia la forma real en que la institución opera, identificando las actividades claves, sus responsables, los recursos involucrados y las interacciones entre dependencias.

En primer lugar, el análisis por procesos permite diagnosticar con precisión las ineficiencias, tales como reprocesos, cuellos de botella, duplicidad de funciones o actividades que no agregan valor. Esta información es fundamental para evitar que el rediseño institucional se limite a un ajuste de organigrama sin generar mejoras reales en la operación administrativa y en la prestación de servicios públicos.

En segundo lugar, el enfoque por procesos garantiza que el rediseño institucional esté alineado con la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, dado que facilita identificar cuáles procesos son verdaderamente misionales, cuáles son de apoyo y cuáles son estratégicos. Esto permite priorizar recursos y esfuerzos en aquellos procesos que generan mayor impacto para la ciudadanía y que deben fortalecerse para cumplir con los fines esenciales del Estado.

Asimismo, el análisis de gestión por procesos contribuye a mejorar la articulación entre dependencias, disminuyendo la fragmentación institucional y fomentando la coordinación para el logro de resultados colectivos. De esta manera, se consolida una estructura más cohesionada, funcional y orientada al trabajo en equipo, lo cual es indispensable para entidades complejas como una gobernación.

Otro aspecto relevante es que este análisis es clave para fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en lo relacionado con la gestión del riesgo, el servicio al ciudadano, el control interno y la racionalización de trámites. Un rediseño institucional basado en procesos asegura que cada cambio estructural tenga un sustento técnico, medible y verificable, facilitando la mejora continua y el seguimiento mediante indicadores.

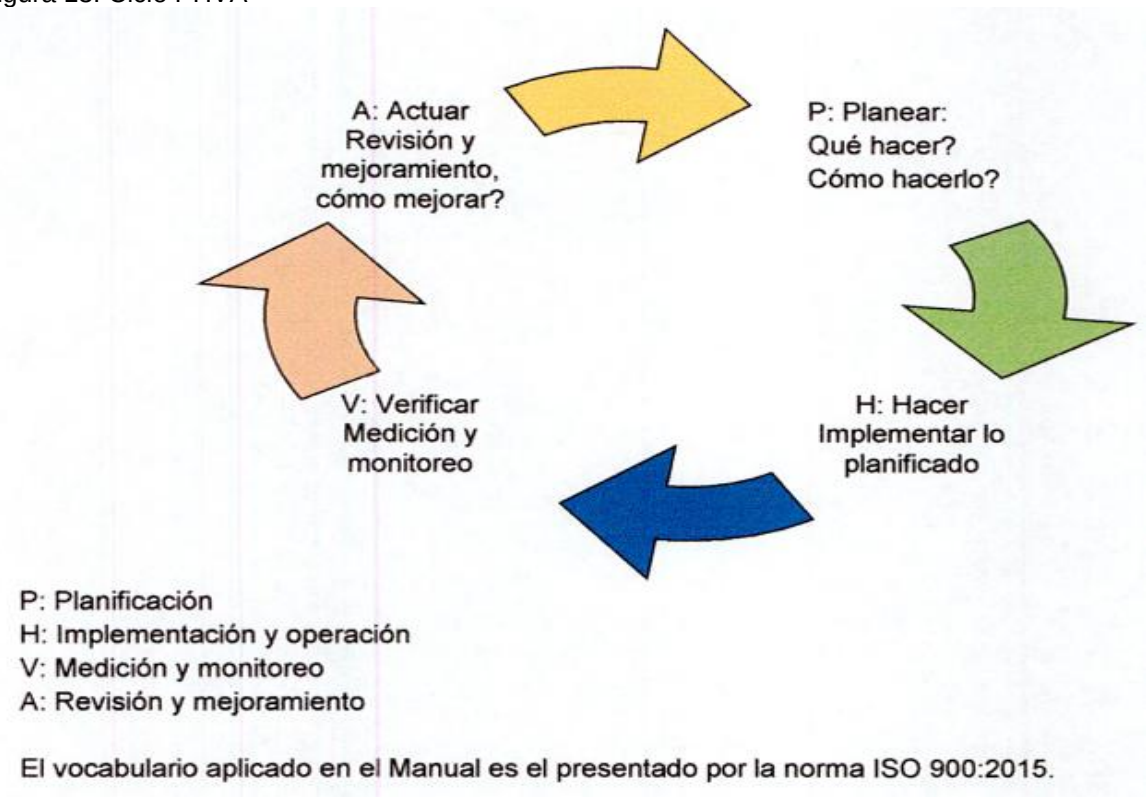
Finalmente, el análisis de la gestión por procesos permite optimizar el uso de recursos, mejorar los tiempos de respuesta, modernizar la administración pública y aumentar la

eficiencia y transparencia en la ejecución de funciones. Al centrar el rediseño institucional en los procesos y no solo en la estructura, la entidad obtiene una perspectiva integral que fortalece su capacidad para cumplir con sus funciones y atender las necesidades del territorio.

Modelo de Operación por Procesos

El Modelo de Operación por Procesos en la Gobernación está regulado por el Manual del Sistema Integrado de Gestión (MA-SGI-01), que describe los diferentes elementos que conforman el Sistema de Gestión Integrado de la Administración Departamental agrupados en las cuatro actividades básicas relacionados con el ciclo de mejoramiento continuo: Planear, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA).

Figura 13. Ciclo PHVA



Así mismo, clasifican los procesos en: Estratégicos, Misionales, de Apoyo, de Evaluación y Control representados en un Mapa de Procesos:

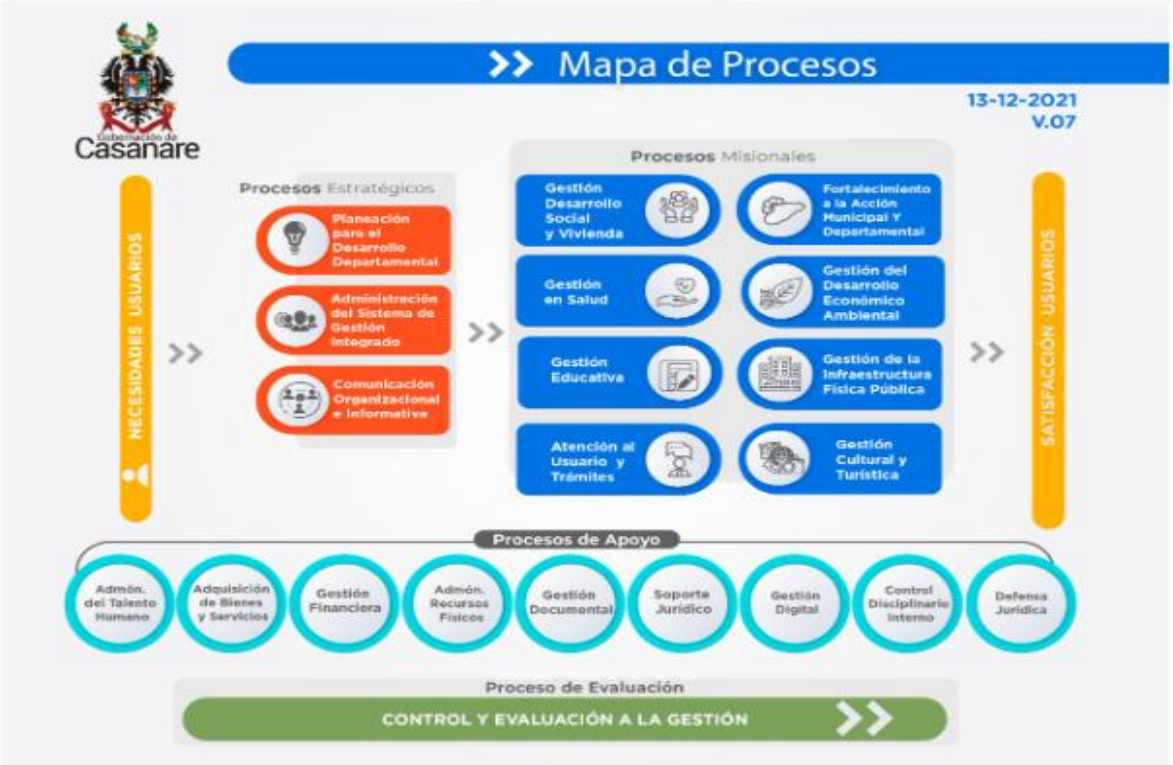
Procesos Estratégicos: Conjunto de procesos a través de los cuales una organización pública, gerencia el diseño y desarrollo de los demás procesos.

Procesos Misionales: Entendidos como el conjunto de procesos y actividades estratégicas y relevantes de la Entidad pública que están directamente relacionadas con su función, misión institucional y la obtención de los resultados, productos o servicios necesarios a sus grupos de interés y que, al actuar de manera interdependiente, determinan la forma más económica, eficiente y eficaz para lograrlo.

Procesos de Apoyo: Son el conjunto de los procesos que no están directamente relacionados con la generación de los productos o servicios propios de la función y la misión de la Entidad, pero otorgan el soporte para que los Misionales y Estratégicos se desarrollen.

Procesos de Evaluación y Control: Son los procesos a través de los cuales la Entidad realiza seguimiento y control a cada una de las actividades desarrolladas o los productos y servicios prestados. Estos disponen mecanismos de verificación y evaluación del Sistema de Control interno, brindan apoyo a la toma de decisiones en procura de los objetivos institucionales, garantizan la correcta evaluación y seguimiento de la gestión de la Entidad por los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad permitiendo acciones oportunas de conexión y de mejoramiento.

Figura 14. Mapa de Procesos



Fuente. Planeación Departamental

Procesos Estratégicos

Incluyen:

- Planeación para el Desarrollo Departamental
- Administración del Sistema de Gestión Integrado
- Comunicación Organizacional e Informativa

Análisis:

Los procesos estratégicos permiten orientar la entidad hacia el logro de objetivos de largo plazo. En la Gobernación, estos procesos son clave porque:

- Alinean las decisiones de gobierno con el Plan de Desarrollo Departamental.
- Generan directrices integrales para todas las dependencias.
- Garantizan transparencia y control de la gestión.

Su correcta definición es esencial para evitar decisiones aisladas y promover una administración coherente.

Procesos Misionales

Incluyen los procesos que generan valor directo al ciudadano, como:

- Gestión Desarrollo social y Vivienda
- Fortalecimiento a la Acción Municipal y Departamental
- Gestión en Salud
- Gestión del Desarrollo Económico Ambiental
- Gestión Educativa
- Gestión de la Infraestructura Física Pública
- Atención al Usuario y Trámites
- Gestión Cultural y Turística

Análisis:

Los procesos misionales representan el corazón del mapa. Su importancia radica en que:

- Materializan los fines esenciales del Estado a nivel departamental.
- Impactan directamente al usuario final del servicio público.
- Determinan el nivel de satisfacción ciudadana.

Un análisis adecuado permite detectar:

- Cuellos de botella en la prestación del servicio,
- Duplicidad entre dependencias,
- Dependencia excesiva de áreas de apoyo,
- Brechas entre lo planeado y lo ejecutado.

El reto es asegurar que estos procesos estén alineados con los problemas y potencialidades reales del Departamento.

Procesos de Apoyo

Incluyen:

- Administración del Talento humano
- Adquisición de Bienes y Servicios
- Gestión Financiera
- Administración de Recursos Físicos
- Gestión Documental
- Soporte Jurídico
- Gestión Digital
- Control Disciplinario Interno
- Defensa Jurídica

Análisis:

Los procesos de apoyo sostienen la operación y determinan la eficiencia del sistema. En la Gobernación de Casanare son críticos porque:

- Proveen recursos, infraestructura, TIC, talento y logística.
- Impactan transversalmente todos los procesos misionales.
- Son claves para la modernización institucional y la transformación digital.

Problemas en estos procesos suelen generar:

- Demoras en trámites,
- Reprocesos administrativos,
- Fallas en contratación,
- Debilidades en archivo y transparencia.

El análisis debe buscar optimizar su capacidad de respuesta y reducir costos operativos.

Procesos de Evaluación y Control

Incluyen:

- Control y Evaluación a la Gestión

Análisis:

Estos procesos garantizan la integridad del sistema y el cumplimiento de la normatividad. En la Gobernación son esenciales para:

- Mantener trazabilidad y transparencia.
- Prevenir corrupción.
- Asegurar la mejora continua.
- Evaluar resultados del Plan de Desarrollo.

Su adecuada implementación permite anticipar riesgos y corregir desviaciones.

Conclusión del Análisis

El mapa de procesos de la Gobernación de Casanare constituye una herramienta clave para comprender, gestionar y mejorar la organización. Su importancia radica en que:

- Proporciona una visión integral de cómo funciona la entidad.
- Facilita la toma de decisiones estratégicas.
- Sostiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Permite optimizar la prestación de servicios a la ciudadanía.
- Es la base técnica del rediseño institucional.

Analizarlo permite orientar la gobernación hacia una gestión moderna, eficiente, transparente y enfocada en resultados.

Análisis de procesos a través de la metodología "Opciones Prioritarias"

Para determinar la revisión y análisis de los procesos, se aplicó la metodología establecida por el DAFP denominada análisis de "Opciones Prioritarias"

El análisis de "Opciones Prioritarias" se constituye en una técnica fundamental para la toma de decisiones estratégicas sobre los procesos que adelanta la entidad. Es decir, permite determinar si cada uno de los procesos se debe llevar a cabo o no y, si debe realizarse, cómo puede hacerse más eficiente, lo que resulta en un ejercicio de priorización de los procesos que realiza la Entidad. Igualmente, evita que la organización invierta tiempo y recursos en tratar de mejorar procesos que no son fundamentales para el logro de sus objetivos.

Para aplicar esta técnica se deben formular las siguientes preguntas, teniendo en cuenta el orden establecido:

Pregunta 1: ¿Se requiere que el proceso sea llevado a cabo?

Para comenzar es preciso plantearse si a la luz de las normas se requiere o no del proceso. En caso contrario deberá eliminarse.

Pregunta 2: ¿Es necesario que el proceso sea ejecutado directamente por la entidad?

En el evento que así sea, por razones normativas, por la naturaleza del proceso, o porque no existan las condiciones para que un tercero lo provea efectivamente, este deberá ser objeto de un mejoramiento permanente que se fundamenta en un estudio de eficiencia.

Pregunta 3: ¿Se está llevando a cabo el mismo proceso en varias dependencias de la entidad, en otras entidades del sector, en los entes territoriales, o en otro sector?

Esta pregunta permite identificar si existe duplicidad de funciones y procesos y cuantificar los niveles de ineficiencia.

A partir de este ejercicio, la entidad está en capacidad de definir la estructura interna y la planta de personal requerida para el cumplimiento de su misión.

Análisis de procesos a través de la metodología “opciones prioritarias”

Tabla 3. Análisis de procesos a través de la metodología “opciones prioritarias”

DEPENDENCIA	PROCESO	SE REQUIERE EL PROCESO?	ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD?	SE LLEVA A CABO EN OTRAS DEPENDENCIAS?	OBSERVACIONES
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	Planeación para el Desarrollo Departamental	Se mantiene el proceso	SI	SI	Es transversal a todos los procesos Vigente
	Administración del Sistema de Gestión Integrado	Se mantiene el proceso	SI	SI	Es transversal a todos los procesos Vigente
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Comunicación Organizacional e Informativa	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN, DESARROLLO SOCIAL Y MUJER	Gestión Desarrollo social y Vivienda	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA DE GOBIERNO, CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA	Fortalecimiento a la Acción Municipal y Departamental	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA DE SALUD	Gestión en Salud	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO, AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE	Gestión del Desarrollo Económico y Ambiental	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	Gestión Educativa	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	Gestión de la Infraestructura Física Pública	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA GENERAL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	Atención al Usuario y Trámites	Se mantiene el proceso	SI	SI	Es transversal a todos los procesos Vigente
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE CULTURA Y TURISMO	Gestión Cultural y Turística	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	Adquisición de Bienes y Servicios	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Administración del Talento Humano	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA DE HACIENDA	Gestión Financiera	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
SECRETARÍA GENERAL DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA ALMACÉN DEPARTAMENTAL	Administración de Recursos Físicos	Se mantiene el proceso	SI	SI	Es transversal a todos los procesos Vigente
SECRETARÍA GENERAL	Gestión Documental	Se mantiene el proceso	SI	SI	Es transversal a todos los procesos Vigente
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	Gestión Digital	Se mantiene el proceso	SI	SI	Es transversal a todos los procesos Vigente
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA OFICINA DE DEFENSA JUDICIAL	Soporte Jurídico	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente

OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Control Disciplinario	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
OFICINA DEFENSA JUDICIAL	Defensa Judicial	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Control y Evaluación a la Gestión	Se mantiene el proceso	SI	NO	Vigente

Fuente. Elaboración Propia

Análisis de Procesos Misionales con la Metodología "Opciones Prioritarias"

Las funciones y competencias están relacionadas con el artículo 4° de la Ley 2200 de 2022 concordantes con el artículo 334 de la constitución Política.

Tabla 4. Análisis de procesos misionales con la metodología "opciones prioritarias"

FUNCIONES GENERALES		PROCESOS	PRODUCTOS O SERVICIOS	PARTES INTERESADAS	OBSERVACIONES
Administrar los recursos cedidos por la Nación; planificar los aspectos relacionados con sus competencias para los sectores de educación y salud y apoyar las funciones municipales con base en los principios de concurrencia, coordinación y subsidiariedad, conforme con		**Gestión en Salud**	Aseguramiento en salud departamental, para garantizar el acceso de la población de Casanare a los servicios de salud	100% de la población susceptible de afiliación y listados censales de población especial.	La divulgación del producto se hace a través de los medios masivos de comunicación y de las EPS e IPS.
					La entrega de los productos se hace de manera oportuna a través de campañas periódicas de promoción de la afiliación.
					Los usuarios están ubicados en área urbana y rural de los municipios
			Ejecutar fa política de Salud Pública del departamento	EPS a favor de los afiliados.	En el informe de ejecución y de rendición de cuentas.
				100% de la población.	La divulgación del producto se hace a

la Constitución Política, a la Ley y a las Ordenanzas.			en el marco del plan de desarrollo.	100% de municipios	través del documento de diagnóstico situacional de salud del Departamento y los actos administrativos resultantes de las visitas de inspección, vigilancia y control.
				100% de eventos de interés en salud pública.	Se cubre a la población en el área urbana y rural.
			Actividades de promoción de la salud y calidad de vida y prevención de los riesgos.	100% de la población del Departamento	La divulgación del producto se hace a través de la estrategia de información, educación y comunicación.
					La entrega de los productos se hace de manera oportuna a través de los mecanismos de contratación vigentes. Los usuarios están ubicados en área urbana y rural.
			Actividades culturales, artísticas y deportivas establecidas en el Departamento	Comunidad	La divulgación del producto se hace a través de medios de comunicación radial y redes sociales.
		Gestión Educativa	Estrategias para promover el acceso, cobertura, permanencia y calidad de la educación	Planteles Educativos	Presencia por medio de programas de calidad educativa
		Fortalecimiento de la acción Municipal y Departamental	Asistencia técnica, administrativa y financiera a los municipios	Municipios del Departamento	El servicio se presta de acuerdo a los programas establecidos.
Expedir las disposiciones relacionadas con la		**Gestión del Desarrollo Económico Ambiental**	Fortalecimiento a la pequeña y mediana microempresa y al pequeño y	Pequeños y medianos productores del sector urbano y rural.	La divulgación de los productos o servicios se realiza a través de convocatorias,

planeación, el desarrollo económico y social dentro de su territorio			mediano productor, a través de líneas de crédito, capacitación y acompañamiento, asesoría, transferencia de tecnología, asistencia técnica y giras técnicas.	Gremios, núcleos y asociaciones.	visitas, cuñas radiales, entre otros. Los clientes están ubicados en el área urbana y rural del Departamento
			Agenda Ambiental	Comunidad urbana y rural. Corporinoquia y la Procuraduría Agraria y ambiental.	La divulgación del producto se hace a través de socializaciones e informes de avance presentados a Corporinoquia.
		Gestión de Infraestructura física Pública	Entrega y recibo de Obras Públicas (vías, electrificación, saneamiento básico, infraestructura educativa, gas, equipamiento municipal).	Comunidad	La divulgación de los productos o servicios se realiza a través de reuniones con la comunidad, antes y después del proyecto.
		Gestión Desarrollo social y Vivienda	Atención Integral a la Población Vulnerable	Población en condición de vulnerabilidad	Los usuarios están ubicados en el área urbana y rural del Departamento
			Establecer la factibilidad y estructurar técnica, financiera y legalmente los planes, programas y proyectos de vivienda de interés social en del Departamento.	Comunidad urbana y rural.	La divulgación de los productos o servicios se realiza a través de reuniones con la comunidad, antes y después del proyecto.
Promover, como renglón económico, el turismo		**Gestión Cultural y Turística**	Acciones orientadas a la protección, recuperación, preservación y salvaguardia del patrimonio cultural del Departamento	Alcaldías, gestores, artistas y ciudadanía en general	Programas y eventos culturales apoyados y socializados por medios y redes sociales

ecológico y sostenible dentro de su territorio.			material e inmaterial.		
			Potencializar el turismo en el marco del desarrollo de programas y proyectos con entidades, organizaciones sociales y la comunidad	Autoridades gubernamentales (nacionales y locales), empresarios del sector turístico (operadores, agencias, hoteles, restaurantes), comunidades locales y étnicas.	Se promociona el turismo mediante alianzas interinstitucionales, como con el SENA para formar en bilingüismo y servicio al cliente, y la Cámara de Comercio de Casanare, que lidera estrategias como la campaña "Viajeros por Casanare" para fomentar el turismo local y los emprendimientos.
Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias de la ciudadanía, dentro de los términos legalmente establecidos		**Atención al Usuario y Trámites**	Sistema de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS), que garantiza una respuesta a las solicitudes en los términos de Ley	Comunidad y demás partes interesadas	Portal en línea y canales de comunicación.

Fuente. Elaboración Propia

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

El Sistema de Gestión Integrado de la Gobernación de Casanare evidencia un avance significativo en la estructuración por procesos, lo que demuestra un entendimiento organizacional de la necesidad de articular las actividades institucionales con los requisitos de los estándares internacionales. Sin embargo, persisten brechas importantes que limitan su eficacia, su nivel de madurez y su capacidad de generar valor institucional.

Estructura por procesos

La Gobernación cuenta con un **mapa de procesos bien concebido**, coherente con los lineamientos de la ISO 9001 en su enfoque basado en procesos. La caracterización de procesos se encuentra definida y existe una identificación clara de entradas, salidas y responsables.

No obstante, el adecuado diseño no se ve reflejado en la operación, debido a falencias en la documentación, actualización y apropiación del sistema.

Ausencia de procedimientos actualizados

Se identifica que **la mayoría de los procedimientos no están actualizados**, presentan versiones desarticuladas entre dependencias o no reflejan la operación real del proceso.

Esto genera:

- Riesgo de incumplimiento normativo.
- Falta de estandarización en la ejecución.
- Dificultad para realizar seguimiento, control y medición.
- Afectaciones en la trazabilidad y la mejora continua.

La ausencia de procedimientos vigentes contradice los principios de control documental exigidos por las normas ISO y debilita la operación del SGI.

Falta de integración del Sistema de Gestión Ambiental, SGSST y MIPG

Aunque existe la intención de conformar un Sistema de Gestión Integrado, **no se evidencia integración efectiva** entre:

- Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001)
- Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001)
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El análisis revela:

- Documentación aislada y sin armonización.
- Ausencia de criterios comunes de riesgos y oportunidades.
- Falta de un sistema documental único.
- Ausencia de indicadores integrados.
- Procesos que operan de manera independiente sin alineación estratégica.

Esta desarticulación impide el aprovechamiento de sinergias y contraviene el principio de integración de sistemas de gestión recomendado por ISO.

Desconocimiento del SGI por parte de líderes de proceso y funcionarios

Se evidencia **bajo nivel de apropiación y conocimiento** del Sistema de Gestión por parte de líderes de proceso y funcionarios, manifestado en:

- Desconocimiento de los procedimientos y su aplicación.
- Poco dominio del ciclo PHVA.
- Dificultades para identificar los riesgos, indicadores y objetivos del proceso.
- Desconexión entre lo documentado y la ejecución operativa.

Esta brecha de conocimiento impacta directamente la eficacia del SGI y limita la cultura de mejoramiento continuo.

CONCLUSIONES

1. La Gobernación de Casanare cuenta con una **base estructural sólida** en términos de diseño del SGI y caracterización de procesos, alineada con los principios de las normas ISO.
2. Sin embargo, **el sistema no es eficaz** debido a que la documentación no se encuentra actualizada ni implementada de manera uniforme.
3. La falta de integración entre calidad, ambiente, SST y MIPG **fragmenta los esfuerzos institucionales** y genera duplicidad de actividades.
4. Existe un **alto desconocimiento** del sistema por parte de líderes de proceso y funcionarios, lo que limita su apropiación y el cumplimiento de los requisitos normativos.
5. El SGI requiere una estrategia de fortalecimiento, integración documental, capacitación sistemática y seguimiento permanente para consolidarse como herramienta de gestión institucional.

RECOMENDACIONES

Actualización y depuración del sistema documental

- Actualizar todos los procedimientos, instructivos, formatos y caracterizaciones.
- Eliminar documentos obsoletos y establecer un único repositorio documental.
- Implementar un control documental conforme a ISO 9001: edición, revisión, aprobación y divulgación.

Integración plena del SGI

- Articular los requisitos de ISO 9001, 14001 y 45001 en un solo sistema.
- Vincular el SGI al MIPG mediante líneas directas con las políticas de gestión y desempeño institucional.
- Unificar metodologías de riesgos, indicadores y auditorías internas.

Fortalecer competencias de líderes y funcionarios

- Diseñar e implementar un Plan de Capacitación en SGI obligatorio.
- Capacitación en PHVA, control documental, gestión de riesgos e indicadores.
- Formación a líderes de proceso en su rol dentro del SGI y responsabilidades ISO.

Implementar un programa de auditoría interna robusto

- Realizar auditorías periódicas que evalúen la integración, el cumplimiento y los avances del sistema.
- Incorporar oportunidades de mejora y acciones correctivas con seguimiento estratégico.

Alinear la operación con la documentación

- Asegurar que los procesos ejecuten lo que está documentado.
- Establecer responsables de actualización y operatividad del SGI en cada dependencia.
- Monitorear el cumplimiento mediante indicadores y revisión por la dirección.

Impulsar cultura organizacional de calidad

- Realizar campañas de sensibilización sobre el valor del SGI.
- Generar espacios de participación y mejora continua.
- Reconocer a los procesos con mejor desempeño técnico y documental.

El Sistema de Gestión Integrado de la Gobernación de Casanare tiene el potencial de convertirse en una herramienta estratégica de alto impacto. No obstante, para lograrlo debe fortalecer su integración, actualizar su documentación y mejorar las capacidades de su talento humano. Solo así será posible garantizar el cumplimiento normativo, la eficiencia operativa y la mejora continua exigida por las normas ISO y el MIPG.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2025 fue adoptado mediante la Resolución 0029 de 2025 con el fin de garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y demás normatividad vigente.

El documento presenta un diseño estructurado que integra marco normativo, objetivos, alcance, responsables, recursos y el cronograma de actividades, en coherencia con el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar). El plan cubre todas las sedes administrativas y a la totalidad de servidores públicos de la administración departamental, incluyendo personal de planta y contratistas, bajo un enfoque de prevención, mitigación del riesgo y cultura de autocuidado.

Entre los aspectos más relevantes se encuentra la meta general de ejecutar el 90% de las actividades programadas, asegurando la apropiación de la cultura preventiva, la disminución de accidentes y el fortalecimiento del COPASST como órgano de apoyo técnico para inspección, seguimiento e investigación de ATEL (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales).

El plan presenta un cronograma detallado, dividido en tres bloques:

1. Medicina preventiva y del trabajo
2. Higiene y seguridad industrial
3. Plan anual COPASST

Cada bloque contempla actividades periódicas como campañas de autocuidado, pausas activas, seguimientos a diagnósticos médicos, inspecciones de seguridad, capacitación y simulacros de emergencia, evidencia que permite consolidar el funcionamiento del SG-SST.

Los responsables del sistema incluyen:

- Alta Dirección
- Dirección de Talento Humano
- Comité Paritario COPASST
- Personal técnico y contratistas del área de SST
  Este marco de responsabilidad asegura apoyo logístico, presupuestal y operativo para la implementación adecuada del sistema.

El seguimiento del plan se realizará mediante indicadores de gestión como:

- % de ejecución del plan anual
- Ausentismo laboral
- Tasa de accidentalidad
- Cumplimiento del plan de trabajo del COPASST

Conclusiones

1. El Plan Anual de Trabajo del SG-SST presenta una estructura técnica completa**,** fundamentada en los requisitos legales, estándares mínimos y necesidades internas, lo cual garantiza la alineación con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.
2. El cronograma establece actividades claras, responsables definidos e indicadores de seguimiento, lo que permite realizar control sistemático y evaluación continua, conforme al ciclo PHVA, favoreciendo la mejora permanente del sistema.
3. La adopción del plan mediante resolución refuerza el **compromiso institucional**, asignando roles y recursos para su ejecución, especialmente desde la Alta Dirección y la Dirección de Talento Humano.
4. El plan reconoce la importancia de los componentes de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, y funcionamiento del COPASST**,** integrando acciones para mitigar riesgos y preservar el bienestar de los trabajadores.

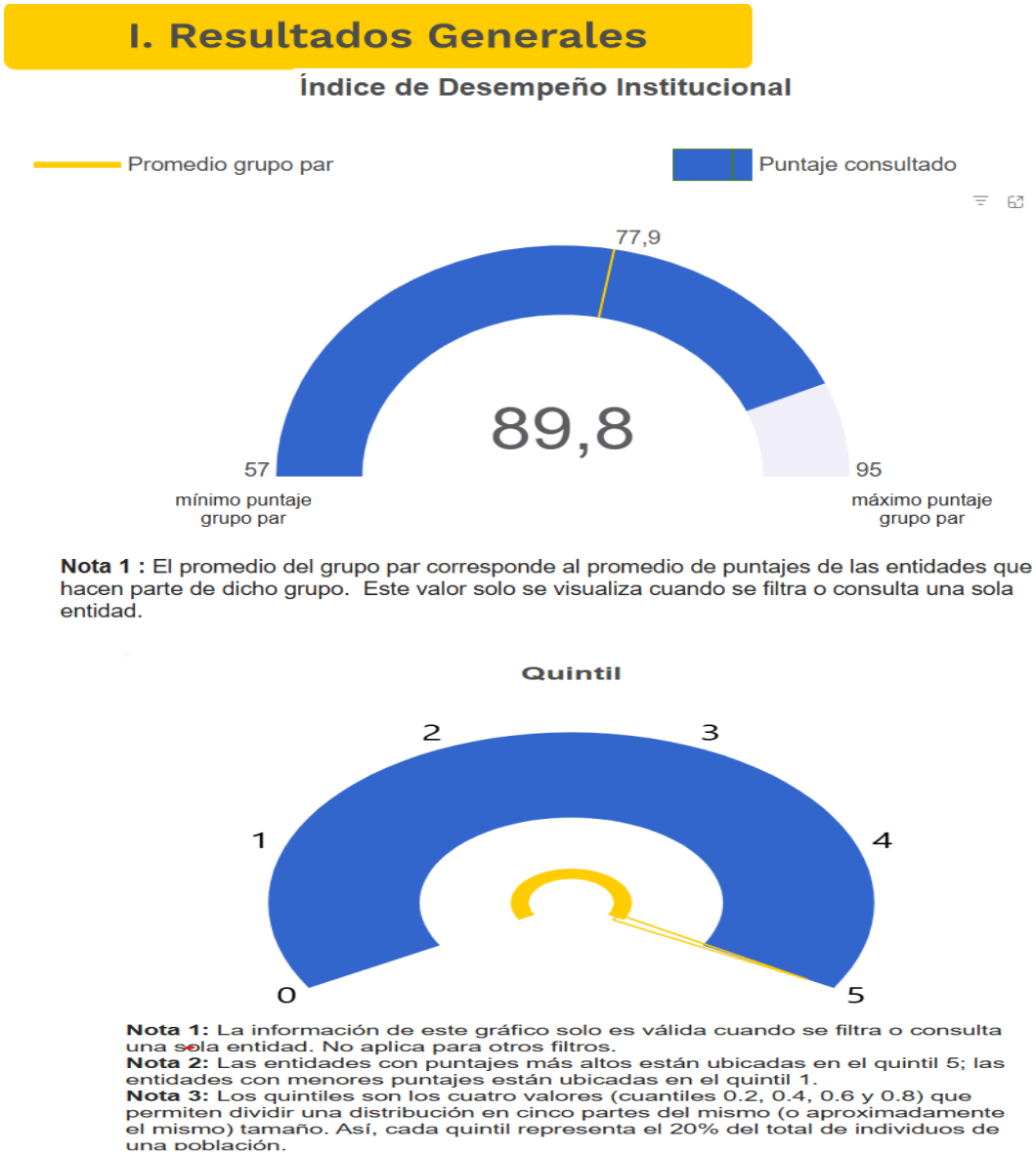
Recomendaciones

1. Fortalecer el seguimiento y reporte trimestral de indicadores para asegurar el avance del plan, con acciones correctivas oportunas en caso de incumplimiento.
2. Reforzar la comunicación interna y divulgación de actividades, promoviendo la participación activa de los servidores públicos e incrementando la cultura de autocuidado.
3. Priorizar recursos físicos y presupuestales necesarios para el desarrollo de actividades como capacitación, brigadas, señalización y mantenimientos preventivos.
4. Consolidar buenas prácticas con la ARL**,** aprovechando la asesoría técnica y financiera que permite el fortalecimiento del sistema a través de actividades de promoción y prevención.
5. Registrar de manera permanente las inspecciones y acciones implementadas, asegurando trazabilidad documental para auditorías internas y externas.

INDICE DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO FURAG 2024

Se analizan los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance y Gestión (FURAG) 2024 de la Gobernación de Casanare, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La entidad obtuvo un Índice de Desempeño Institucional (IDI) de 89,8, ubicándose en el quinto quintil (máximo nivel). El puntaje institucional está 11,9 puntos por encima del promedio del grupo par (77,9), es decir, 15,3% superior al promedio del grupo par y se encuentra a 5,2 puntos del máximo observado en el grupo par (95), lo que refleja un desempeño institucional sólido y superior al promedio.

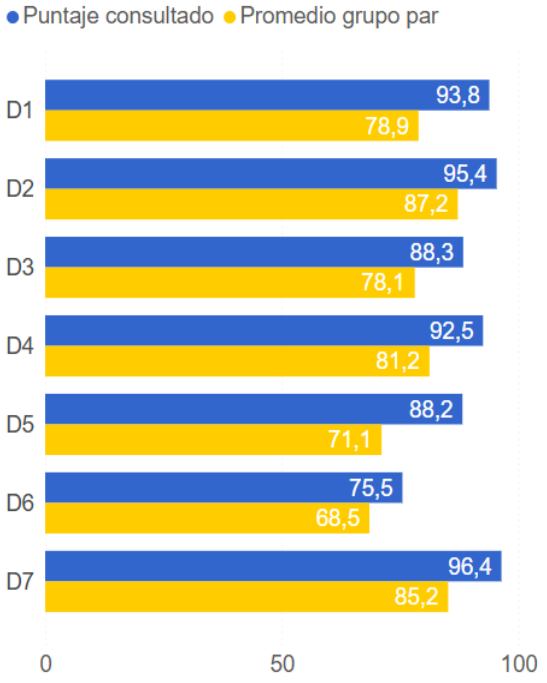
Figura 15. Resultados Generales Índice de Gestión de Desempeño Gobernación de Casanare



Fuente: Resultados medición DAFP

RESULTADOS POR DIMENSIONES

Figura 16. Resultados por dimensión



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	93,8
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	95,4
D3: Gestión con Valores para Resultados	88,3
D4: Evaluación de Resultados	92,5
D5: Información y Comunicación	88,2
D6: Gestión del Conocimiento	75,5
D7: Control Interno	96,4

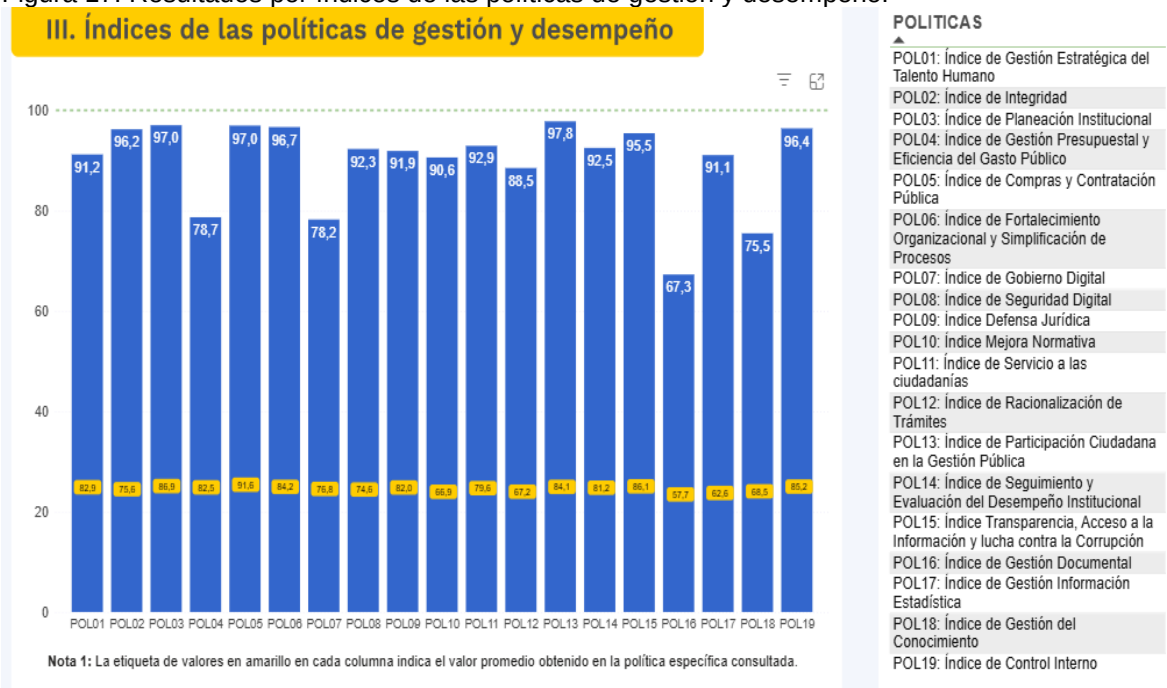
Fuente: Resultados medición DAFP

Principales hallazgos por dimensión:

- Control interno: 96,4 — nivel de madurez alto; sugiere prácticas sólidas en seguimiento, evaluación y segregación de funciones.
- Direccionamiento estratégico y planeación: 95,4 — evidencia de claridad en objetivos, planificación y alineación institucional.
- Gestión del Conocimiento: 75,5 — se identifica como la dimensión con menor puntuación; aunque está por encima del umbral de referencia (70), presenta una brecha de 14,3 puntos respecto al IDI institucional, indicando oportunidad de priorización.

INDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Figura 17. Resultados por índices de las políticas de gestión y desempeño.



Fuente: Resultados medición DAFP

Políticas con Desempeño Crítico (< 80 puntos)

- Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- Gobierno Digital
- Gestión del Conocimiento e Innovación
- Racionalización de Trámites
- Gestión Documental

Hallazgos críticos (debilidades y riesgos)

Gestión del Conocimiento con puntaje relativo bajo: 75,5 (14,3 puntos por debajo del IDI). Riesgo: pérdida de capital intelectual, dependencia de actores clave y dificultades para transferencia de buenas prácticas.

Brechas en Gobierno Digital y Racionalización de Trámites (priorizadas): Al figurar entre políticas a revisar, puede existir rezago en automatización de procesos, interoperabilidad

y/o disponibilidad de canales digitales; esto puede afectar la percepción ciudadana y la eficiencia operativa. (Requiere verificación con evidencias/puntajes por política).

Dependencia de controles manuales: aunque Control Interno aparece fuerte, puntuaciones altas pueden ocultar prácticas documentales que no estén debidamente soportadas por evidencias digitales (riesgo de sostenibilidad si no hay gestión documental e inventarios de evidencia).

Buenas prácticas y fortalezas detectadas

Alta madurez en Control Interno (96,4): sugiere existencia de procedimientos, roles y mecanismos de supervisión efectivos. Esto constituye una base sólida para implementar controles preventivos y correctivos.

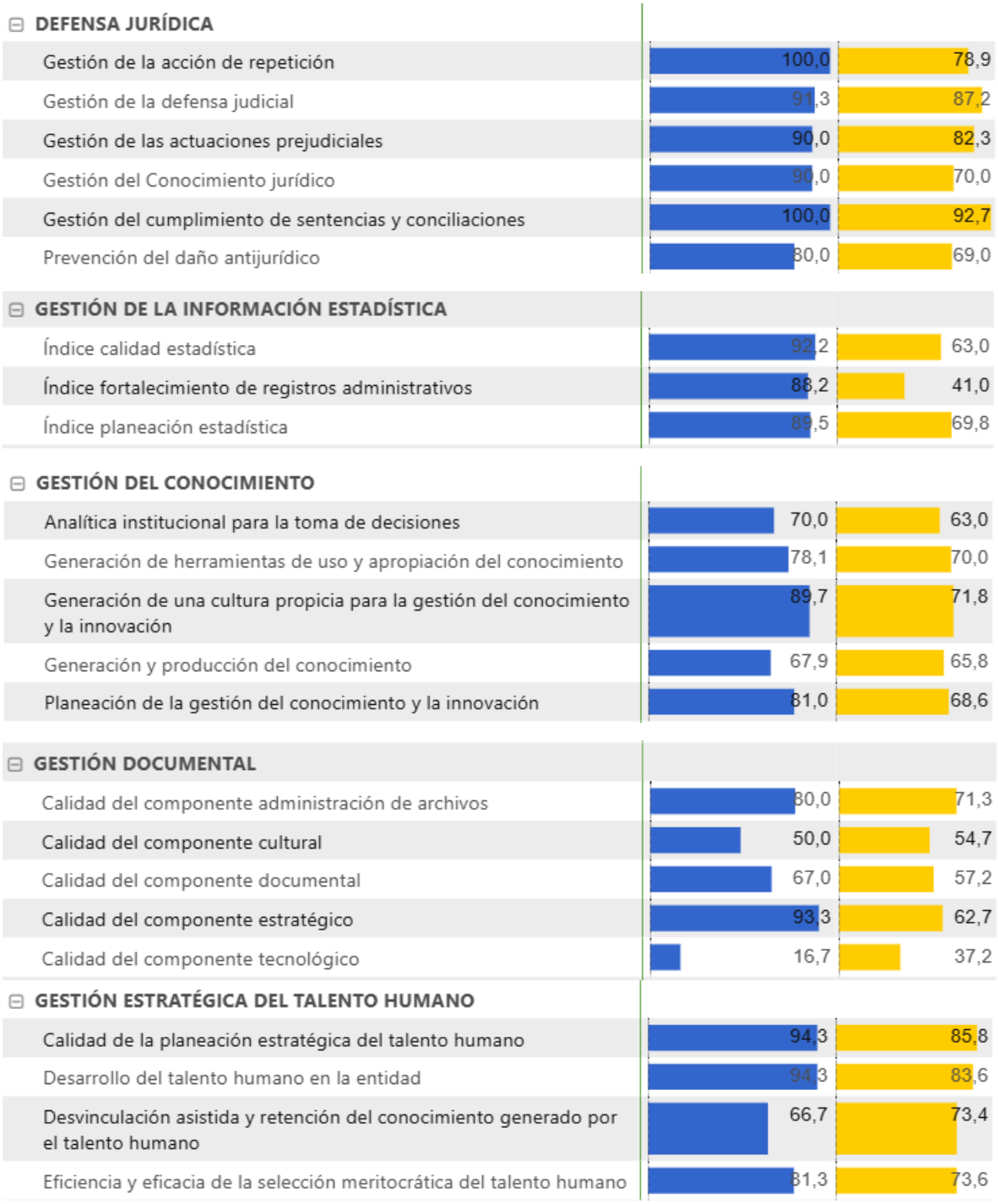
Direccionamiento estratégico robusto (95,4): evidencia claridad en objetivos institucionales y alineación de la planeación, lo que facilita la priorización de inversiones y la definición de indicadores.

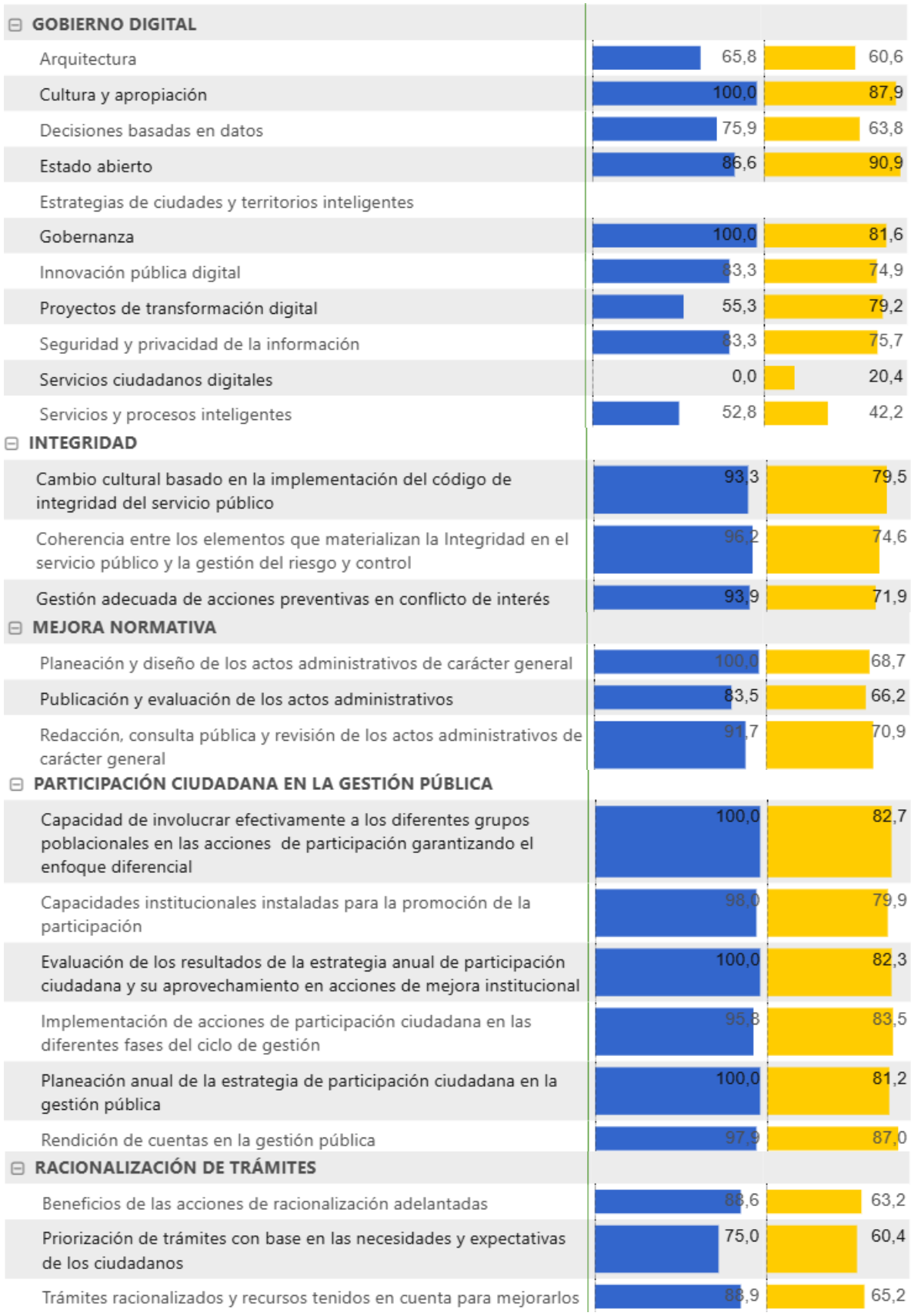
INDICES DETALLADOS POR POLITICA

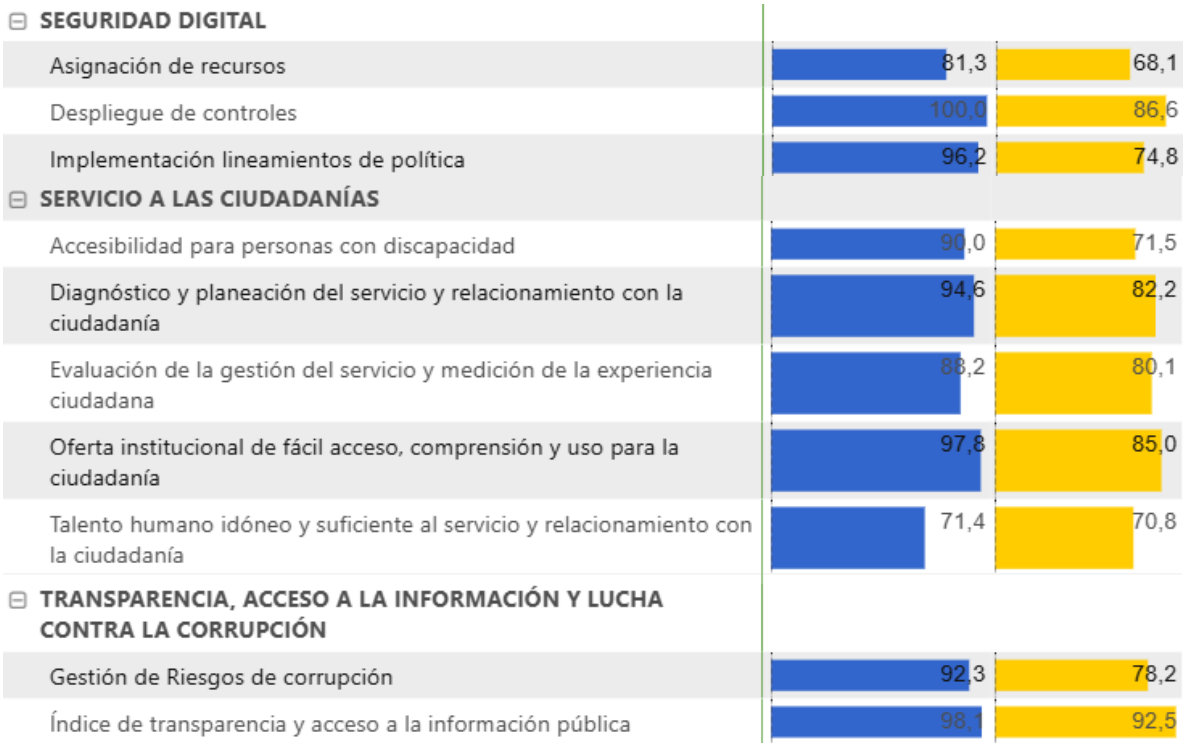
A continuación, se presenta en detalle los índices evaluados por política:

Figura 18. Resultados índices detallados por política.

ÍNDICE CONSULTADO	Puntaje consultado	Media grupo par
COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA		
Aplicación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos	100,0	90,1
Planeación efectiva y técnica de la contratación pública	100,0	92,2
Registro y publicación contractual en las plataformas	95,2	92,9
CONTROL INTERNO		
Actividades de control efectivas	97,5	86,1
Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	97,7	89,6
Ambiente propicio para el ejercicio del control	95,3	82,3
Evaluación estratégica del riesgo	95,8	83,7
Evaluación independiente al sistema de control interno	97,1	88,1
Información y comunicación relevante y oportuna para el control	83,8	74,6


DEFENSA JURÍDICA
Gestión de la acción de repetición 100,0 78,9
Gestión de la defensa judicial 91,3 87,2
Gestión de las actuaciones prejudiciales 90,0 82,3
Gestión del Conocimiento jurídico 90,0 70,0
Gestión del cumplimiento de sentencias y conciliaciones 100,0 92,7
Prevención del daño antijurídico 80,0 69,0
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA
Índice calidad estadística 92,2 63,0
Índice fortalecimiento de registros administrativos 88,2 41,0
Índice planeación estadística 89,5 69,8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Analítica institucional para la toma de decisiones 70,0 63,0
Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento 78,1 70,0
Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación 89,7 71,8
Generación y producción del conocimiento 67,9 65,8
Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación 81,0 68,6
GESTIÓN DOCUMENTAL
Calidad del componente administración de archivos 80,0 71,3
Calidad del componente cultural 50,0 54,7
Calidad del componente documental 67,0 57,2
Calidad del componente estratégico 93,3 62,7
Calidad del componente tecnológico 16,7 37,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Calidad de la planeación estratégica del talento humano 94,3 85,8
Desarrollo del talento humano en la entidad 94,3 83,6
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano 66,7 73,4
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano 81,3 73,6


GOBIERNO DIGITAL
Arquitectura 65,8 60,6
Cultura y apropiación 100,0 87,9
Decisiones basadas en datos 75,9 63,8
Estado abierto 86,6 90,9
Estrategias de ciudades y territorios inteligentes
Gobernanza 100,0 81,6
Innovación pública digital 83,3 74,9
Proyectos de transformación digital 55,3 79,2
Seguridad y privacidad de la información 83,3 75,7
Servicios ciudadanos digitales 0,0 20,4
Servicios y procesos inteligentes 52,8 42,2
INTEGRIDAD
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público 93,3 79,5
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control 96,2 74,6
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés 93,9 71,9
MEJORA NORMATIVA
Planeación y diseño de los actos administrativos de carácter general 100,0 68,7
Publicación y evaluación de los actos administrativos 83,5 66,2
Redacción, consulta pública y revisión de los actos administrativos de carácter general 91,7 70,9
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA
Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial 100,0 82,7
Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación 98,0 79,9
Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional 100,0 82,3
Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión 95,8 83,5
Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública 100,0 81,2
Rendición de cuentas en la gestión pública 97,9 87,0
RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES
Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas 88,6 63,2
Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos 75,0 60,4
Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos 88,9 65,2



Fuente: Resultados medición DAFP

En el análisis integral de las políticas de Gestión del Conocimiento e Innovación, Gestión Documental y Gobierno Digital, se identificaron hallazgos críticos que, aunque no comprometen el nivel global de madurez institucional, sí representan brechas estructurales que limitan la sostenibilidad y efectividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Estos hallazgos se concentran en la insuficiente digitalización de procesos, la baja madurez tecnológica en gestión documental, y la limitada capacidad para transformar el conocimiento institucional en valor público y decisiones basadas en datos. La siguiente tabla presenta la síntesis de los hallazgos críticos identificados, sus impactos sobre la gestión institucional y el nivel de prioridad asignado para la formulación de acciones correctivas y preventivas dentro del ciclo PHVA:

Tabla 5. Formulación de acciones correctivas y preventivas dentro del ciclo PHVA

Categoría	Hallazgo principal	Impacto en la gestión	Nivel de prioridad
Gestión del Conocimiento – Analítica y producción	Uso limitado de datos y baja documentación sistemática del conocimiento.	Reduce la capacidad de aprendizaje institucional y la toma de decisiones basada en evidencia.	Alta
Gestión del Conocimiento – Cultura organizacional	Cultura sólida de innovación y aprendizaje.	Fortalece la sostenibilidad de la política y facilita la transferencia de buenas prácticas.	Baja (mantener)
Gestión Documental – Tecnología	Déficit en digitalización e interoperabilidad de archivos (16,7 vs 37,2).	Riesgo de pérdida de trazabilidad documental, lentitud en respuesta y bajo cumplimiento de Ley 594/2000.	Crítica

Categoría	Hallazgo principal	Impacto en la gestión	Nivel de prioridad
Gestión Documental – Cultura	Bajo puntaje (50,0) frente a grupo par (54,7).	Refleja desinterés o desconocimiento del personal sobre gestión documental.	Media
Gobernanza digital y cultura institucional	Puntajes de 100 en gobernanza y cultura digital.	Evidencia liderazgo y compromiso político alto con la estrategia digital; oportunidad para consolidar la gobernanza de datos.	Baja (mantener)
Transformación digital operativa	Bajo avance (55,3) frente a pares (79,2).	La digitalización aún no se traduce en servicios o procesos automatizados; riesgo de brecha entre planeación y ejecución.	Alta
Servicios ciudadanos digitales	Puntaje 0,0 vs 20,4 del grupo par.	Ausencia de servicios electrónicos reales o interoperables; afecta la satisfacción ciudadana y la eficiencia en atención.	Crítica
Estrategias de territorios inteligentes	Puntaje 0,0; sin evidencia de planificación.	Ausencia de lineamientos para ciudades inteligentes limita la capacidad de innovación territorial y acceso a recursos.	Crítica
Seguridad y privacidad de la información	83,3 frente a 75,7.	Cumplimiento robusto en gestión de riesgos y seguridad de la información; consolidar continuidad operativa.	Media
Estado abierto	86,6 frente a 90,9.	Ligera brecha; requiere fortalecer mecanismos de participación y datos abiertos.	Media

Fuente: Elaboración propia a partir de **r**esultados medición DAFP

COMPARATIVO VIGENCIA ANTERIOR 2023 vs. 2024

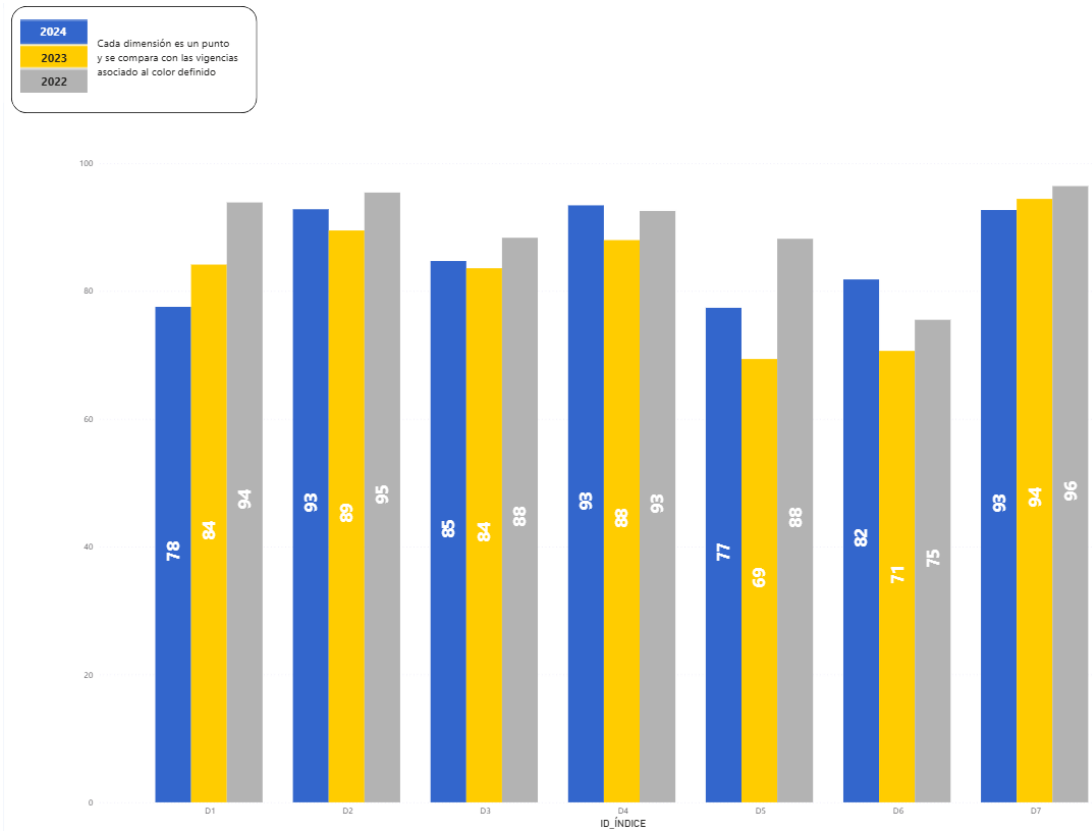
A continuación, se presenta el comparativo del Índice de desempeño de la Gobernación de Casanare en las vigencias 2022, 2023 y 2024.

Figura 19. Comparativo resultados IDI 2022, 2023 y 2024 Gobernación de Casanare



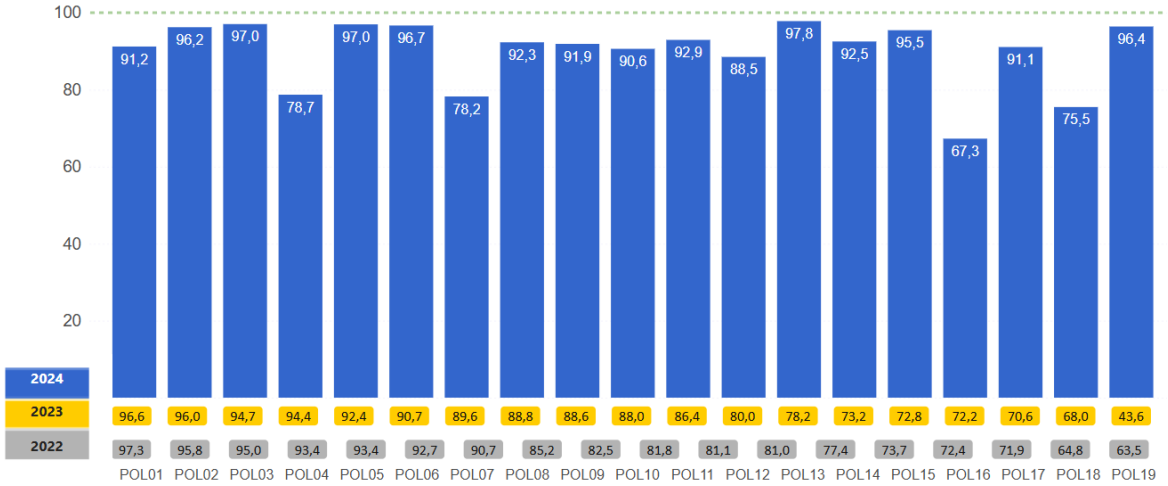
Fuente: Resultados medición DAFP

Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Índice de las políticas de gestión y desempeño

Figura 20. Índice de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados medición DAFP

El análisis de evolución por dimensiones y políticas permite concluir que la Gobernación de Casanare ha mantenido **una tendencia general de estabilidad y consolidación institucional**, con picos de mejora en 2024 tras la leve caída observada en 2023.

El avance más visible se da en las **dimensiones de planeación, control y evaluación**, las cuales conservan niveles de excelencia superiores a 90 puntos, mientras que las brechas persisten en la **gestión del conocimiento, documental y digital**, que, aunque han mejorado parcialmente, aún requieren inversión tecnológica, fortalecimiento de capacidades analíticas y consolidación de servicios ciudadanos digitales.

En síntesis, la Gobernación exhibe una **madurez institucional avanzada**, con una gestión alineada al MIPG y una cultura de mejoramiento continuo, pero con desafíos claros en **modernización tecnológica y gestión de información estratégica**, fundamentales para garantizar la sostenibilidad del desempeño a futuro.

RECOMENDACIONES POR POLÍTICAS ALINEADAS CON PHVA

Prioridad alta (3–6 meses)

Planear: Matriz de priorización y evidencia por política

Actividad: generar una matriz con puntajes por política 2022–2024, evidencias asociadas (documentos, actas, URLS internas), responsables y riesgos.

Resultado esperado: disponer de la base para análisis de tendencias y priorización presupuestal.

Responsable sugerido: Departamento Administrativo de Planeación + Oficina de Control Interno.

Hacer: Programa de fortalecimiento de Gestión del Conocimiento, Unidad de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Actividad: Crear una unidad interdisciplinaria con colaboradores de la entidad para promover procesos de cocreación y propuestas innovadoras identificando las principales oportunidades de mejora de la entidad.

A continuación, se presentan propuestas de actividades principales para el fortalecimiento de esta política:

Tabla 6. Actividades principales para el fortalecimiento de la política de Gestión del Conocimiento

Componente / Línea Estratégica	Objetivo específico	Actividades principales	Responsables	Cronograma	Indicadores / Evidencias
Gestión del Conocimiento	Fortalecer la documentación, socialización y transferencia del conocimiento institucional.	*Diseñar e implementar un repositorio digital. *Establecer protocolo de entrega de cargo. *Socializar lecciones aprendidas.	Planeación / Archivo / Talento Humano	Trimestre 1-2	Repositorio implementado / Registro de sesiones de socialización.
Innovación Pública	Promover la concreción de soluciones innovadoras en procesos misionales.	*Realizar diagnóstico de retos institucionales. *Desarrollar talleres de cocreación. *Implementar un piloto de innovación.	Unidad / Dependencias misionales	Trimestre 2-3	Informe de innovación / Actas de talleres / Resultados piloto.
Fortalecimiento de Capacidades	Desarrollar competencias en innovación y gestión del conocimiento en los funcionarios.	*Realizar sesiones formativas y capacitaciones. *Divulgar material de autoaprendizaje.	Unidad / Talento Humano	Todo el año	Registros de asistencia / Evaluaciones de capacitación.

Fuente: Elaboración propia

Indicador: % de procesos documentados y digitalizados; meta inicial: +20 p.p. en la puntuación de Gestión del Conocimiento en la siguiente medición.

Responsable: Planeación / Talento Humano + Gobierno Digital

Hacer: Plan de Gobierno Digital enfocado en trámites de mayor uso

Actividad: identificar 5 trámites transversales prioritarios, mapear procesos, eliminar pasos redundantes, diseñar e implementar versiones digitales y protocolos de interoperabilidad.

Indicador: reducción del tiempo promedio del trámite y número de pasos; aumento del % de trámites disponibles en línea.

Responsable: Dirección TIC y Secretaría General.

Prioridad media (6–12 meses)

Verificar: Auditoría de evidencias y calidad documental

Actividad: evaluación interna de conformidad documental (gestión documental y evidencia FURAG) para todas las políticas priorizadas.

Resultado: tablero con estado de evidencia (completo / incompleto / sin evidencia) y plan de remediación.

Responsable: Control Interno + Archivo/Gestión documental.

Actuar: Integración de resultados en la planeación presupuestal

Actividad: traducir brechas FURAG en proyectos presupuestales concretos (p. ej. inversión TIC, capacitación en gestión del conocimiento, optimización de trámites).

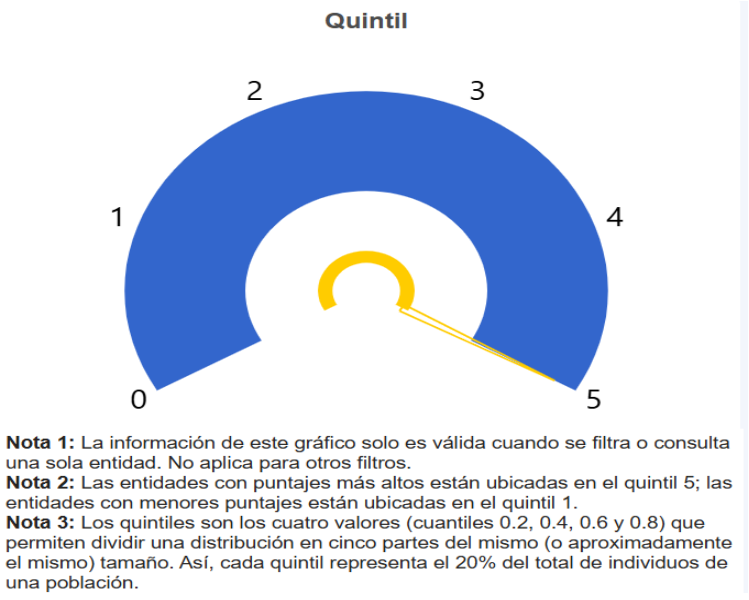
Indicador: % de brechas con recursos asignados en el plan operativo anual.

Medidas transversales (continuas)

Establecer ciclos de retroalimentación: informes trimestrales a la Alta Dirección y un tablero público simplificado con avances FURAG.

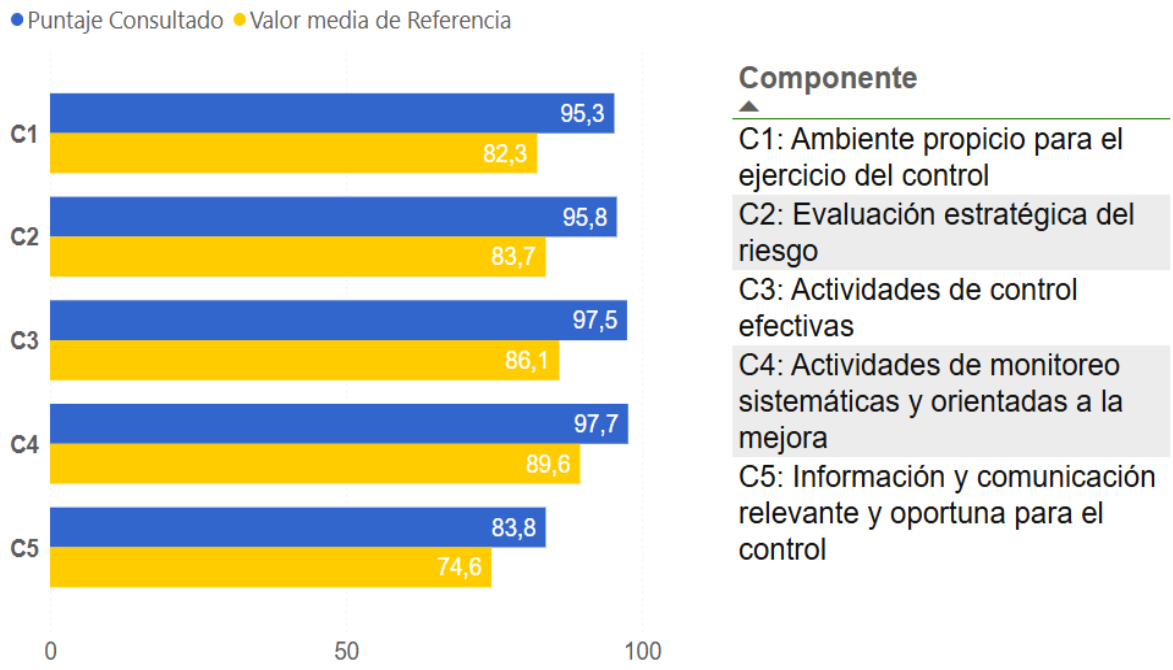
Figura 21. Resultados Generales Índice Desempeño Institucional Control Interno Gobernación de Casanare





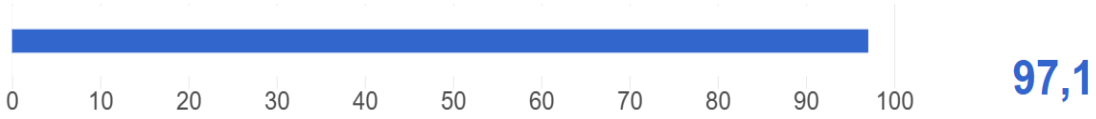
Índices de desempeño de los componentes MECI

Figura 22. Resultados Índices de desempeño de los componente MECI



Fuente: Resultados DAFP

Evaluación independiente del Sistema de Control Interno



Nota: Este índice solo se calcula para las entidades a las que les aplica MIPG, cuya medición al Sistema de Control Interno se hace en el marco de la séptima dimensión, y corresponde exclusivamente a la evaluación llevada a cabo por los jefes de control interno.

Con base en los resultados de la presente vigencia, la entidad presenta un ambiente organizacional maduro, con compromiso de la alta dirección y fortalecimiento de la ética institucional. Se evidencia clima de control y liderazgo directivo consolidado.

Indica aplicación sistemática del enfoque de gestión del riesgo, integrado a la planeación y la toma de decisiones. Se evidencia apropiación de la metodología de identificación y valoración de riesgos institucionales.

Excelente desempeño; los controles operan de manera preventiva y correctiva, lo que refleja madurez en la gestión de procesos y cumplimiento normativo.

Alto nivel de seguimiento y evaluación; el componente de mejora continua está consolidado, evidenciando capacidad de retroalimentación y aprendizaje institucional.

Este resultado confirma que el **control interno se encuentra institucionalizado y funciona como un mecanismo de gestión y no solo de cumplimiento**, alineado con los propósitos del MIPG y el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

Los componentes C1 a C4 superan ampliamente los 95 puntos, lo que evidencia **liderazgo de la alta dirección, cultura de autocontrol y procesos de evaluación del riesgo eficaces y sostenidos en el tiempo**. Este desempeño sugiere la existencia de **una estructura de control integral, preventiva y articulada con la planeación estratégica**, característica de entidades con madurez gerencial avanzada.

El único aspecto que requiere atención es el **componente C5 (Información y comunicación para el control)**, con 83,8 puntos, el cual —aunque positivo— muestra espacio de mejora en la **fluidez, oportunidad y trazabilidad de la información interna**. Este punto puede fortalecerse mediante la digitalización de reportes, la integración de sistemas de información y la actualización de los canales de comunicación institucional, de modo que el flujo de datos soporte decisiones oportunas y fomente la transparencia.

Conclusión

El resultado general (89,8) posiciona a la Gobernación de Casanare como una entidad con alto nivel de madurez en MIPG, con fortalezas evidentes en control interno y direccionamiento estratégico, condiciones necesarias para avanzar en posicionamiento y cumplimiento normativo. No obstante, la Gestión del Conocimiento, junto con elementos de Gobierno Digital, Racionalización de Trámites y Gestión Documental, constituyen cuellos de botella que pueden limitar la sostenibilidad de las mejoras y la replicabilidad de buenas prácticas. La siguiente etapa prioritaria debe concentrarse en convertir prácticas consolidadas (control y planeación) en procesos digitalizados y en capital intelectual compartido, con indicadores claros y evidencia verificable para futuras mediciones.

PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL “OPORTUNIDADES PARA CASANARE”

Se realiza un análisis de cumplimiento al Plan de Desarrollo Departamental teniendo en cuenta el informe de avance del segundo trimestre de 2025.

Avance Plan de Desarrollo Departamental – Ejecución Física (II Trimestre 2025)

Se presentan dos indicadores clave:

- Avance acumulado del cuatrienio: 29 %
- Avance del II trimestre 2025: 34 %

A simple vista parecen valores parciales.

Pero el análisis institucional revela mucho más sobre la forma en que la Administración está gestionando su Plan.

Lectura estratégica del avance del cuatrienio (29 %)

Un avance del 29 % a mitad del año 2 de gobierno NO significa rezago. Significa algo más complejo:

El Plan está construido con metas de mediano y largo plazo

La propia estructura del Plan (316 metas, muchas de ellas de infraestructura, social, institucionalidad, economía) implica que el cumplimiento sustancial se da entre semestre 2 del año 2 y todo el año 3.

Es decir, el 29 % es coherente con un Plan que ejecuta proyectos de maduración lenta, como:

- Infraestructura física,
- Inversiones de regalías,
- Procesos sociales con cobertura escalonada,
- Fortalecimientos institucionales que requieren cambios normativos y operativos.

El avance acumulado evidencia que la administración sí está moviendo el aparato institucional

Un 29 % evidencia que la programación anual sí se está ejecutando, especialmente porque el Plan comenzó con 292 metas activas para 2025.

El ritmo de avance permitirá cierre adecuado si la tendencia de crecimiento continúa

Si el 29 % acumulado se acompaña de incrementos trimestrales como el 34 %, la proyección sugiere que:

- El año 2025 cerrará alrededor del 60–65 % de lo programado,
- El año 2026 será el año de consolidación y cierre de metas de alto impacto.

Esto es típico de un ciclo de gobierno con carga de inversión pública estructural.

Interpretación del avance del II trimestre (34 %)

El 34 % del trimestre sugiere que el trimestre tuvo un comportamiento operativo fuerte.

Aumentar cinco puntos sobre el total acumulado demuestra que:

- Hubo cierres de procesos.
- Se ejecutaron actividades significativas.
- Hubo mayor dinámica de sectores clave como salud, educación, obra pública. economía y protección social.

Se evidencia la curva natural ascendente de ejecución.

En cualquier entidad pública, el primer trimestre suele ser de ajustes administrativos, contrataciones y formalización.

El segundo trimestre, como aquí, es el punto donde se empiezan a ver resultados efectivos, porque:

- Entran contratistas.
- Los convenios comienzan ejecución.
- Los proyectos SGR empiezan movimiento técnico.
- Se materializan programas sociales.

Es por esto que el 34 % es un indicio de maduración operativa.

Lectura institucional de fondo

El comportamiento entre 29 % (acumulado) y 34 % (trimestre) refleja:

Estabilidad administrativa

No se observan interrupciones abruptas ni caídas en el ritmo de ejecución.

Planeación presupuestal adecuada

Si la ejecución física avanza a este ritmo antes del segundo semestre, la programación financiera y la carga operativa se encuentra bajo control.

Capacidad organizacional creciente

El incremento trimestral muestra aumento de productividad institucional.

Esto ocurre cuando:

- Los equipos ya dominan las metas.
- Los gestores conocen su carga operativa.
- Se reducen tiempos muertos administrativos.
- Los procesos se estandarizan.

Riesgos estratégicos identificables desde los datos

No es un informe crítico, pero sí técnico:

Riesgo 1: Sectores con maduración tardía pueden distorsionar promedios

Como el Eje 2 tiene una carga enorme, si algún programa social o de infraestructura blanda se retrasa, el promedio general cae.

Riesgo 2: La administración debe evitar saturación del 4.º trimestre

Porque demasiadas metas sin avances sólidos pueden generar presión improductiva y riesgos de baja calidad en ejecución.

Riesgo 3: Dependencia de fuentes externas

La ejecución física se puede ralentizar por factores ajenos (SGR, MinSalud, MinEducación, operadores).

Recomendaciones estratégicas

Priorizar metas con impacto multiplicador

No todas las metas pesan igual.

Deben identificarse metas “aceleradoras” que, al avanzar, empujen otras metas asociadas.

Implementar micro-cierres sectoriales mensuales

Permiten verificar avances antes de que se acumulen rezagos.

Reforzar el acompañamiento técnico a sectores con ejecución dependiente de terceros

Especialmente en salud, educación, inclusión y economía.

Consolidar un tablero de riesgo del Plan

Para anticipar cuáles metas están en riesgo de no cumplir su comportamiento esperado.

El avance físico de 29 % acumulado y 34 % del trimestre demuestra que la Administración está ejecutando el Plan con un ritmo sostenido y ascendente, consistente con la curva esperada en un segundo año de gobierno.

Esto evidencia una capacidad institucional en crecimiento, una planeación adecuada y un comportamiento operativo sano, que sienta bases sólidas para cerrar el 2025 con niveles de ejecución satisfactorios si se mantiene el ritmo actual.

LECTURA ESTRATÉGICA DEL COMPORTAMIENTO FINANCIERO

58% compromisos – 35% obligaciones (II Trimestre 2025).

El 58% de compromisos es una señal de que el gobierno ya activó su capacidad operativa plena.

Este nivel de compromisos, a mitad del segundo trimestre, muestra que:

- Las secretarías ya dinamizaron procesos contractuales.
- Los proyectos están en ejecución o iniciando etapas fuertes.

- No hay rezago significativo en el ciclo presupuestal.
- Hay alineación entre planeación (apropiación) y operación (compromisos).

Esto demuestra estabilidad administrativa y buena coordinación presupuestal.

El 35% de obligaciones indica que la ejecución real está avanzando, pero exige vigilancia técnica

Un 35% en obligaciones a junio es normal para un gobierno con alta carga de proyectos de inversión.

Sin embargo, refleja retos específicos:

- Muchos convenios y contratos están en fase de ejecución inicial.
- Los pagos dependen de avances técnicos y certificaciones.
- Aún no se materializa el grueso de desembolsos del cuatrienio.

Aquí no hay alarma, pero sí un mensaje:

El tercer trimestre definirá si el ritmo financiero se consolida o se ralentiza.

LECTURA ORGANIZACIONAL DEL FINANCIAMIENTO

Dependencia del 85% de recursos de la Administración Central

Esto muestra:

- Una estructura financiera dominada por recursos territoriales, lo cual permite mayor autonomía operativa.
- Menor dependencia del SGR en comparación con otros departamentos, lo que evita cuellos de botella por aprobaciones externas.
- Una alta responsabilidad interna: si la administración central se detiene, el Plan se detiene.

El 15% del SGR sigue siendo estratégico para proyectos de impacto, pero no es la base del funcionamiento.

El SGR está bien ejecutado (25% de compromisos y 17% de obligaciones)

Esto refleja:

- Capacidad técnica para presentar y ejecutar proyectos.
- Flujo adecuado entre los niveles central y departamental.
- Orden administrativo para movilizar recursos que históricamente son lentos.

RIESGOS ESTRATÉGICOS DETECTADOS

Riesgo 1: Saturación en el último trimestre

Si no se aumentan las obligaciones en el tercer trimestre, habrá presión institucional en diciembre, aumentando riesgos de:

- Proveedores colapsados.
- Retrasos en informes.
- Baja calidad en entregables.
- Pagos represados.
- Riesgos de detrimento por ejecución acelerada.

Riesgo 2: Sectores con metas sociales pueden tener mayor lentitud en obligar

Salud, educación y programas sociales requieren:

- Certificaciones,
- Informes,
- Soportes

Riesgo 3: Proyectos de infraestructura tardan más en obligar

Aunque comprometen rápidamente, obligan lentamente porque dependen de avances de obra certificables.

OPORTUNIDADES PARA FORTALECER LA EJECUCIÓN

1. Crear un "semáforo financiero" por secretaría

No para sancionar, sino para acompañar técnicamente las que tengan:

- Baja capacidad contractual.
- Equipos pequeños.
- Proyectos de alta complejidad técnica.

2. Fortalecer los procesos de supervisión y soporte documental

La supervisión determina la velocidad de las obligaciones.
Si hay retraso en informes o certificaciones, no se puede pagar.

4. Alinear el ritmo físico con el financiero

Un desfase grande entre compromisos vs. obligaciones distorsiona la lectura institucional del avance.

CONCLUSIÓN TÉCNICA

La ejecución financiera del segundo trimestre muestra un gobierno con buena salud presupuestal, con un comportamiento consistente y un nivel de compromiso que refleja ejecución real.

El desafío no está en comprometer porque ya se logra con 58%, sino en incrementar la capacidad institucional para convertir ese compromiso en pago efectivo (obligaciones).

El trimestre revela un escenario positivo y estable, pero que requiere refinar procesos de seguimiento y supervisión para evitar acumulación financiera en el último trimestre de 2025.

ANÁLISIS FINANCIERO TÉCNICO Y ESTRATÉGICO

(Corte 30 de junio de 2025)

1. Interpretación real del comportamiento financiero: 58 % compromisos – 35 % obligaciones

El indicador financiero no se puede leer como dos porcentajes aislados. Aquí el dato combina tres elementos críticos:

1. Capacidad de contratación del gobierno (compromisos)
2. Capacidad de ejecución real (obligaciones)
3. Relación entre programación inicial vs. ejecución operativa

Cuando se comparan estos tres factores, se evidencia lo siguiente:

a) La administración logró activar su capacidad presupuestal en tiempo

El 58 % de compromisos a mitad de año muestra que la programación del PAC, los cronogramas contractuales y la priorización de recursos sí se ejecutaron.

En otros términos, el dinero sí está asignado a proyectos y contratos reales, no a disponibilidades sin ejecutar.

En entidades territoriales, cuando un gobierno va mal, este número suele quedarse entre 25 % y 40 % en junio. Aquí está claramente por encima.

b) El nivel de obligaciones indica el punto exacto de madurez del gasto

El 35 % de obligaciones no es bajo ni rezagado; refleja:

- Proyectos en inicio de ejecución.
- Convenios en fase de avance técnico y documental.
- Contratistas iniciando actividades.
- Obras y servicios que requieren actas parciales para justificar pagos.

Un 35 % en junio demuestra que la entidad sí está pagando, pero todavía está en fase de construcción de resultados.

El grueso de las obligaciones se consolida entre agosto–noviembre. El comportamiento coincide con un Plan de Desarrollo altamente orientado a inversión.

2. Lectura institucional profunda: ¿qué revela la estructura de fuentes?

La composición financiera es la siguiente:

- SGP: 54 %
- SGR: 15 %
- ICLD + Otras: 7 %
- Destinación específica: 12 %

Este reparto revela aspectos de fondo del sistema financiero territorial:

a) Alta estabilidad financiera pero baja autonomía

El SGP domina la estructura presupuestal. Esto significa que la ejecución del Plan depende de sectores cuyo gasto es rígido:

- Educación.
- Salud.
- Agua potable.
- PAE.
- Primera infancia.

Esto explica por qué el Eje 2 tiene la inversión y los compromisos más altos: el diseño financiero lo obliga.

b) El SGR está siendo manejado con madurez

No todos los gobiernos territoriales ejecutan rápido el SGR. Aquí el dato es revelador: el SGR representa 15 % de apropiación, pero casi 25 % de los compromisos.

Eso significa:

- Los proyectos están aprobados.
- Se están ejecutando.
- Los procesos SGR no están represados.
- Existe capacidad técnica en estructuración, supervisión y formulación.

Esto marca una diferencia importante respecto a otros departamentos donde el SGR se queda paralizado por meses.

c) La dependencia de recursos propios (solo 7 %) muestra el reto estructural del territorio

Esto no es falla del gobierno actual; es una marca histórica de Casanare: un recaudo propio limitado, con bajo margen de maniobra.

Esto implica que el gobierno debe:

- Ejecutar muy bien SGP y SGR.
- Gestionar cooperación, alianzas y cofinanciación.
- Evitar subejecuciones que pongan en riesgo recursos condicionados.

3. Riesgos fiscales y de gestión evidentes

Riesgo 1: Brecha entre compromisos y obligaciones

Un 58 % vs. 35 % obliga a la administración a acelerar procesos de:

- Supervisión contractual.
- Certificación de avances técnicos.
- Revisiones de actas.
- Gestión documental.
- Ejecución física en los ejes más pesados: Eje 2 y Eje 3.

Si esta brecha no se reduce en el tercer trimestre, se acumulará presión operativa para cerrar el año.

Riesgo 2: Vulnerabilidad por dependencia del SGP

Cualquier cambio en trasferencias nacionales afecta:

- Metas de educación.
- Salud pública.
- Programas sociales.
- Funcionamiento de instituciones de bienestar.

Este riesgo no es inmediato, pero sí estructural.

Riesgo 3: Saturación en diciembre

Si la administración no incrementa obligaciones entre julio y octubre:

- Puede saturarse la contratación y supervisión.
- Pueden ocurrir retrasos en pagos.
- Se compromete el cumplimiento del PAC.
- Se pierde capacidad de cierre adecuado del 2025.

4. Conclusión técnica del bloque financiero

El comportamiento financiero del segundo trimestre 2025 muestra un gobierno que:

- Programó adecuadamente.
- Compromete con ritmo alto.
- Ejecuta mediante inversión real.
- Mueve el SGR con eficiencia.
- Tiene una base presupuestal estable por el SGP.

- Pero necesita fortalecer la maduración del gasto (obligaciones) para evitar congestiones en el cierre de la vigencia.

ANÁLISIS TÉCNICO – CUMPLIMIENTO FÍSICO Y FINANCIERO POR EJES ESTRATÉGICOS

(Corte 30 de junio de 2025)

El cuadro presenta cuatro comportamientos diferenciados entre cumplimiento físico (actividad ejecutada) y financiero (recursos comprometidos/obligados).

Aquí el objetivo NO es repetir los porcentajes, sino leer qué significan institucionalmente, qué explican del funcionamiento del gobierno y qué riesgos/ventajas generan.

1. EJE 1 – Casanare, Territorio, Agua y Biodiversidad

Avance físico: 54 %

Avance financiero: 48 %

Lectura técnica

Este eje muestra el comportamiento más equilibrado entre avance físico y financiero. Un 54 % físico con 48 % financiero refleja:

- Proyectos que dependen de ejecución directa o convenios que avanzan en terreno (infraestructura productiva, ambiental, saneamiento básico, gestión del riesgo, agua).
- Sectores que suelen ejecutar de forma continua durante el año sin depender de ciclos escolares u operativos complejos.
- Un proceso de planeación adecuado: lo programado para el semestre sí se está ejecutando.

Interpretación institucional

El Eje 1 es típicamente intensivo en inversión pública (obras, adecuaciones, estudios, gestiones ambientales). Por eso mantiene ritmo estable, sin picos abruptos.

Riesgos

- La brecha 54 % – 48 % no es grave, pero si se abre en el tercer trimestre podría indicar problemas en cierre de obras o trámites con interventorías.
- La dependencia de facturación de contratistas puede retrasar obligaciones.

Conclusión del eje

El Eje 1 es estable, consistente y previsible.

Está en zona “baja”, pero no por mala ejecución, sino por la naturaleza del corte semestral. Es un eje que llegará bien al cierre si mantiene este ritmo.

2. EJE 2 – Casanare, Inversión Social

Avance físico: 32 %

Avance financiero: 54 %

(Calificación: Crítico en físico – Bajo en financiero).

Lectura técnica

Este es el comportamiento más complejo de toda la matriz.

Un 32 % físico contra 54 % financiero significa:

- Recursos ejecutados, pero sin evidencia de resultados físicos equivalentes.
- Avance presupuestal concentrado en sectores rígidos (educación, salud, inclusión social).
- Contratos y programas que ya están financiados pero cuya ejecución depende de ciclos calendario, actividades secuenciales o burocracia interna.

Aquí está el corazón del gasto departamental. El Eje 2 carga el 79 % de la apropiación del Plan.

Esto distorsiona el promedio general: cualquier retraso físico pesa muchísimo.

Riesgos

- Riesgo reputacional: el avance físico del 32 % puede interpretarse como baja capacidad de gestión, aunque técnicamente es propio del corte.
- Si no se acelera, puede comprometer metas cuatrienales clave.
- Reducción del margen de maniobra para el cierre del año.

Conclusión del eje

El Eje 2 no está mal ejecutado; está sobrecargado. Es crítico porque su peso financiero lo hace estructural para el Plan de Desarrollo.

El segundo semestre debe concentrarse en formalizar avances físicos ya financiados.

3. EJE 3 – Casanare, Agroindustria y Economía

Avance físico: 37 %

Avance financiero: 83 %

(Crítico en físico – Sobresaliente en financiero)

Lectura técnica

Este eje presenta una asimetría marcada: mucha plata comprometida (83 %) vs. avances físicos todavía bajos (37 %).

Esto señala:

- Proyectos ya contratados, pero aún en instalación o en fase de alistamiento.
- Iniciativas económicas que requieren estructuración previa antes de entregar resultados.
- Procesos agroindustriales que dependen de actores externos, agricultores, cadenas productivas y tiempos de cosecha.

Interpretación institucional

Este comportamiento no es negativo, pero sí revela:

- Un gobierno que priorizó la inversión económica y productiva.
- Altos niveles de gestión contractual.
- Un rezago físico que se recuperará cuando se ejecuten entregas, capacitaciones, dotaciones o infraestructura productiva.

Riesgos

- Sobre ejecución financiera temprana con poco avance físico puede generar percepción de baja eficiencia.
- Riesgo de represamiento documental en supervisores.
- Sectores productivos dependen de factores climáticos y estacionales.

Conclusión del eje

El Eje 3 muestra fuerza financiera y madurez contractual, pero necesita acelerar el seguimiento técnico para que los avances físicos reflejen la inversión ya comprometida.

4. EJE 4 – Casanare, Instituciones al Servicio de la Gente

Avance físico: 34 %

Avance financiero: 67 %

(Crítico en físico – Medio en financiero)

Lectura técnica

El Eje 4 avanza bien financieramente (67 %), lo cual indica:

- Fortalecimiento institucional ya financiado.
- Servicios gubernamentales modernizándose.
- Proyectos TIC, cultura, inclusión, gestión administrativa y gobernanza en marcha.

Pero un 34 % físico evidencia:

- Procesos internos lentos.
- Actividades de institucionalidad que requieren tiempos de ajuste (manuales, sistemas, procesos).
- Reformas o fortalecimientos que necesitan acciones no visibles en las primeras etapas.

Riesgos

- Si no se acelera el componente físico, se generará atraso en certificaciones importantes para MIPG, DAFP y organismos de control.
- Riesgo de que fortalecimientos institucionales no se materialicen en el año.

Conclusión del eje

El Eje 4 avanza, pero requiere un plan agresivo de cierre operativo para que la inversión institucional se traduzca en productos verificables.

CONCLUSIÓN GLOBAL DEL BLOQUE

Los cuatro ejes presentan un patrón común:

1. El gobierno ya logró comprometer recursos en casi todos los sectores.
2. Lo que falta es acelerar la materialización física, especialmente en los ejes más grandes (Eje 2 y Eje 3).
3. No hay fallas de gestión financiera; hay retos de maduración técnica y administrativa.
4. El segundo semestre será decisivo para equilibrar físico vs financiero.

Implicación institucional:

- Las metas de desarrollo urbano y territorial requieren alineación interinstitucional fuerte, de lo contrario se multiplican las rutas contractuales y los riesgos de retraso.
- La gobernanza puede fragmentarse si no existen mecanismos de coordinación efectiva.

CONCLUSIÓN FINAL

El avance del Plan de Desarrollo Departamental a corte del segundo trimestre de 2025 refleja un proceso de ejecución en transición, donde la contratación y la apropiación presupuestal avanzan con fuerza, pero la ejecución física aún no se materializa plenamente.

El comportamiento es coherente con el ciclo natural de proyectos sociales, rurales e institucionales, pero hay señales claras que requieren intervención:

- Desbalance entre financiero y físico.
- Sobrecarga del Eje 2 y retrasos en Ejes 3 y 4.
- Obligaciones bajas que pueden afectar el cierre fiscal.
- Fragmentación sectorial que exige mejor articulación.

Si se aplican los ajustes propuestos, especialmente acelerar obligaciones, priorizar metas críticas y coordinar sectores, el Plan puede recuperar su ritmo, cerrar el año con mejores indicadores y garantizar que la inversión departamental se traduzca en resultados tangibles para la población del Casanare.

PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES -PETI-

El análisis del desempeño del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) en la Gobernación de Casanare constituye un elemento esencial para garantizar que las inversiones, estrategias y proyectos tecnológicos realmente aporten valor público, fortalezcan la gestión institucional y soporten la toma de decisiones basada en evidencia. Dado que la transformación digital se ha convertido en un habilitador clave para mejorar la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, evaluar periódicamente el nivel de cumplimiento del PETI permite identificar avances, rezagos y áreas críticas que requieren acciones de mejora.

En primer lugar, este análisis posibilita verificar el alineamiento del PETI con el Plan de Desarrollo Departamental, los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esto asegura coherencia entre la política TIC departamental y las prioridades gubernamentales en materia de modernización administrativa, interoperabilidad, gobierno digital y optimización de procesos.

Asimismo, evaluar el desempeño del PETI permite determinar el grado de madurez digital de la Gobernación de Casanare, medir el impacto de los proyectos implementados, y establecer si las soluciones tecnológicas están generando eficiencias reales, reducciones de tiempos, fortalecimiento del control interno y mejoras en la prestación de los servicios misionales. Con ello se evita la duplicidad de inversiones, la obsolescencia tecnológica y la fragmentación en el manejo de la información.

El análisis del PETI facilita la toma de decisiones oportunas para la priorización de iniciativas TIC, la correcta asignación de recursos, la formulación de nuevos proyectos y el cierre de brechas tecnológicas. También aporta información clave para auditorías, procesos de rendición de cuentas y ejercicios de planeación prospectiva. De esta forma, la Gobernación de Casanare puede asegurar una gestión pública moderna, eficiente y sostenible, sustentada en el uso estratégico de las tecnologías de la información.

PROYECTO I. AMPLIACIÓN DEL ACCESO Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES EN EL DEPARTAMENTO DE CASANARE.

COMPONENTE 1

COMPONENTE: *Fortalecer y ampliar la infraestructura, equipamiento y oferta de servicios de conectividad tecnológica existente en el Departamento de Casanare.*

ACTIVIDAD: Realizar asistencia técnica para promocionar el despliegue de infraestructura de las TIC.

META: Fortalecer y ampliar la infraestructura y servicios de conectividad tecnológica.

INDICADOR: Municipios asistidos en despliegue de infraestructura.

META NUMÉRICA: 19

AVANCE 1er semestre: 10 (52,63 %)

AVANCE 2do semestre: 10 (52,63 %)

EVIDENCIA: Asistencia técnica a municipios, contrataciones, acompañamientos territoriales, informes de contratistas, material audiovisual, visitas a campo.

DIAGNÓSTICO DEL COMPONENTE

El componente evidencia una ejecución progresiva de asistencia técnica para el despliegue de infraestructura TIC en municipios del departamento. La organización territorial descrita en el Excel demuestra presencia operativa en zonas como Támara, Paz de Ariporo, Tauramena, Villanueva, Monterrey, Aguazul, Nunchía, Maní, Chámeza, Yopal, entre otros. Este despliegue da cuenta de un avance real, pero todavía no consolidado.

El porcentaje de cumplimiento (52,63 %) confirma un grado de madurez intermedio y revela brechas significativas respecto a la meta anual de 19 municipios. La evidencia del primer semestre menciona actividades preparatorias como reuniones, materiales audiovisuales, sensibilizaciones, asistencia técnica y acompañamientos, mientras que el segundo semestre evidencia la llegada de profesionales técnicos a nueve municipios restantes, sin demostrar aún el cierre del ciclo completo.

Las brechas identificadas incluyen:

- Avances no homogéneos entre municipios.
- Dependencia alta de contratistas y operadores externos.
- Trazabilidad fragmentada (informes distribuidos por contratista).
- Ausencia de un consolidado único que demuestre cierre técnico, cobertura, calidad y estado de la infraestructura instalada.

- Falta de indicadores complementarios: nivel de servicio, calidad del enlace, capacidad instalada, continuidad del servicio, disponibilidad, pruebas técnicas.

En términos de madurez, el componente opera actualmente en una fase de despliegue inicial con evidencia de campo, pero sin integración con herramientas de monitoreo ni articulación clara con la arquitectura TI del departamento.

ANÁLISIS

Desde la perspectiva de Gobierno Digital y PETI, este componente es esencial para habilitar servicios tecnológicos y soportar la transformación digital territorial. La asistencia técnica constituye el primer peldaño para asegurar conectividad, pero el avance parcial indica un riesgo de incumplimiento si no se acelera la ejecución en la segunda mitad de la vigencia.

Implicaciones operativas:

El avance del 52,63% muestra que la asistencia técnica llegó a los municipios, pero no se evidencia cierre formal de procesos de infraestructura, ni garantías de que los municipios cuenten con condiciones reales para la puesta en marcha de servicios digitales. La falta de información estandarizada afecta la capacidad de administrar la infraestructura y dificulta su integración a los sistemas de comunicaciones departamentales.

Implicaciones estratégicas:

La conectividad es un habilitador transversal del PETI. Sin una cobertura integral y consolidada, la administración pública se expone a limitaciones en la implementación de sistemas de información, Gobierno Digital, analítica, interoperabilidad, atención virtual al ciudadano y plataformas departamentales. Cada municipio no asistido se convierte en un punto de quiebre digital que impacta la coherencia del PETI.

Implicaciones tecnológicas:

La asistencia técnica debe desembocar en infraestructura funcional y conectada a un esquema de monitoreo. La evidencia no demuestra si se evaluaron parámetros técnicos mínimos como:

- Potencia de señal.
- Capacidad de la red.
- Ancho de banda.
- Integridad de cableado.
- Disponibilidad eléctrica.
- Pruebas de stress.
- Documentación de topologías.

Sin esta información, el departamento carece de una base sólida para administrar una red de infraestructura distribuida.

Dependencias:

- Coordinación con Colombia Digital.
- Intervenciones civiles locales.
- Capacidad de los contratistas de campo.
- Gestión territorial de alcaldías y dependencias TIC municipales.

El riesgo más alto identificado es la inconsistencia documental, que puede afectar auditorías y comprometer la verificación del cumplimiento del Plan de Desarrollo.

RECOMENDACIONES

Corto plazo

- Consolidar un informe único territorial que recopile toda la evidencia de los contratistas, incluyendo fechas, actividades, fotos, coordenadas de puntos asistidos y resultados de pruebas.
- Definir un checklist técnico obligatorio para todas las visitas de asistencia, que unifique criterios de calidad y permita verificar cumplimiento en campo.
- Priorizar municipios faltantes mediante un plan acelerado de cierre.

Mediano plazo

- Implementar un repositorio digital institucional para trazabilidad de la infraestructura, con mapas, reportes, topologías y evidencias georreferenciadas.
- Integrar este componente al mapa de arquitectura empresarial del departamento, garantizando que la conectividad habilite servicios futuros como interoperabilidad y analítica.
- Crear indicadores complementarios: disponibilidad, calidad del enlace, uptime, velocidad real vs contratada, resiliencia eléctrica.

Largo plazo

- Implementar un sistema de monitoreo continuo para toda la infraestructura TIC departamental.
- Diseñar un Modelo de Gobernanza de Infraestructura TIC, que regule roles, protocolos de mantenimiento, niveles de servicio y capacidad presupuestal permanente.
- Consolidar un programa permanente de fortalecimiento territorial que asegure que cada municipio cuente con capacidades mínimas para operar infraestructura digital.

CONCLUSIÓN DEL COMPONENTE

Este componente se ubica en un estado **moderado**, con un avance comprobable y presencia territorial efectiva, pero aún sin alcanzar la consolidación estructural que demanda el PETI. Las actividades ejecutadas representan progreso real, pero la falta de estandarización técnica, evidencia centralizada y verificación de calidad limita la madurez del componente y expone al proyecto a retrasos en su cumplimiento anual.

Si no se fortalecen los mecanismos de seguimiento, documentación técnica y aseguramiento de calidad, el departamento corre el riesgo de:

- No cumplir la meta de 19 municipios asistidos.
- No asegurar la sostenibilidad de la infraestructura.
- Carecer de trazabilidad para auditorías.
- Dificultar el avance posterior de proyectos asociados a servicios digitales, datos e interoperabilidad.

Implementar las recomendaciones no solo permitirá cerrar brechas, sino elevar la madurez tecnológica del departamento, garantizando una red de infraestructura sólida, escalable y alineada con los principios del Gobierno Digital.

COMPONENTE 2

COMPONENTE: *Fortalecer el servicio de acceso y promoción a las tecnologías de la información y las comunicaciones en el Departamento de Casanare.*

ACTIVIDAD 1: Fortalecer el acceso y promoción a las TIC.

META: Instalación de zonas digitales en el departamento.

INDICADOR: Zonas digitales instaladas.

META NUMÉRICA: 50

AVANCE 1er semestre: 34 (68 %)

AVANCE 2do semestre: 35 (70 %)

EVIDENCIA: Suministro de Access Points, gabinetes, energía, adecuaciones de infraestructura, logística técnica, evidencias fotográficas y reportes de la Corporación Colombia Digital.

DIAGNÓSTICO

El componente presenta un avance significativo en la instalación de zonas digitales en el departamento, alcanzando un cumplimiento del 68% en el primer semestre y llegando a un 70% en el segundo semestre. La evidencia reportada indica implementación técnica en múltiples municipios, incluyendo zonas urbanas y rurales, con avances en la instalación de equipos, adecuaciones civiles, configuraciones básicas y entrega de materiales.

La intervención ha logrado la habilitación de aproximadamente 34–35 puntos con infraestructura compuesta por Access Points, gabinetes, adecuaciones eléctricas y soporte en campo. Sin embargo, la falta de homologación técnica entre zonas, la dispersión documental y el enfoque centrado en ejecución operativa sin articulación con un modelo de gobernanza TI generan limitaciones que deben ser corregidas para garantizar sostenibilidad.

El diagnóstico también evidencia posibles rezagos en:

- Consolidación de información técnica sobre capacidad, cobertura, señal o topología.
- Integración de las zonas digitales a un sistema de monitoreo.
- Armonización con servicios digitales departamentales.
- Evaluación de impacto en acceso ciudadano, brecha digital o apropiación social.

Aunque el avance físico es alto, la madurez del componente aún es intermedia, con un riesgo importante: zonas instaladas sin esquema formal de operación, mantenimiento y continuidad.

ANÁLISIS

Este componente representa uno de los pilares más visibles del PETI, ya que la creación de zonas digitales articula el principio de acceso equitativo a la tecnología y a servicios de información pública. Al instalar zonas Wi-Fi, espacios comunitarios y equipamientos digitales, se habilita el ecosistema territorial para servicios educativos, administrativos y ciudadanos.

Implicaciones operativas:

La instalación masiva de zonas digitales requiere un acompañamiento técnico permanente. El avance del 70% demuestra eficiencia operativa, pero también revela riesgos logísticos: mantenimiento de gabinetes, disponibilidad energética, fallas en APs, sobrecarga de usuarios o vandalismo. La ausencia de un modelo documentado de operación genera vulnerabilidad ante fallas técnicas recurrentes.

Implicaciones estratégicas:

Sin una estrategia articulada, las zonas digitales podrían quedar subutilizadas o desconectadas de otras apuestas de transformación digital, como servicios ciudadanos digitales, analítica, alfabetización digital o aplicaciones departamentales. La evidencia no menciona si las zonas se integran con campañas de uso, gobernanza digital territorial o planes de apropiación.

Este riesgo es relevante, porque el PETI exige no solo instalar infraestructura, sino garantizar uso, impacto y sostenibilidad.

Implicaciones tecnológicas:

El avance físico no refleja madurez tecnológica por sí solo. No se evidencia:

- Pruebas de rendimiento.
- Métricas de calidad.
- Análisis de tráfico.
- Niveles de servicio (SLA).
- Herramientas de monitoreo.
- Protocolos de actualización de firmware.
- Documentación técnica estandarizada.

Sin estas condiciones, el sistema puede enfrentar indisponibilidad, fallas de conectividad y deterioro acelerado de equipos.

Dependencias críticas:

- Colombia Digital como ejecutor técnico.
- Contratistas territoriales para adecuaciones.
- Plan de Desarrollo Departamental.
- Gobernanza TI interna para operación posterior.

La dependencia externa es alta y representa un riesgo institucional si no se formaliza la transferencia técnica y documental.

RECOMENDACIONES

Corto plazo

- Consolidar un informe único de zonas digitales instaladas con: ubicación, estado, equipos, topologías, fecha de instalación, fotografías y pruebas de velocidad.
- Realizar visitas de verificación técnica para validar el funcionamiento real de cada zona instalada.
- Definir un protocolo de recepción final con criterios técnicos: potencia de señal, ancho de banda mínimo, estabilidad, seguridad del enlace.

Mediano plazo

- Integrar todas las zonas instaladas a un sistema de monitoreo institucional (Zabbix, The Dude, PRTG o equivalente).
- Crear una política departamental de mantenimiento preventivo y correctivo para equipos AP y su infraestructura eléctrica.
- Desarrollar campañas de apropiación social de la tecnología en los entornos donde opera cada zona digital, garantizando impacto social y uso activo.

Largo plazo

- Construir un Modelo de Gestión Territorial de Zonas Digitales, con roles, protocolos, presupuesto recurrente y estrategia de sostenibilidad.
- Integrar estos puntos de conectividad al ecosistema digital departamental: servicios ciudadanos digitales, aplicaciones móviles, trámites en línea, telemedicina, educación digital, etc.
- Definir un plan de renovación tecnológica para los próximos 3 a 5 años, asegurando actualización de equipos y ampliación progresiva del proyecto.

CONCLUSIÓN

La actividad presenta un avance **alto**, pero una madurez técnica **moderada.** El 70% de cumplimiento refleja un despliegue territorial sustancial, que fortalece la infraestructura digital del departamento y mejora el acceso ciudadano a la conectividad. Sin embargo, la falta de sistematización técnica, mecanismos de monitoreo y un modelo de sostenibilidad

robusto representan riesgos significativos para mantener la funcionalidad en el mediano y largo plazo.

Si no se actúa con celeridad, las zonas digitales pueden enfrentar fallas continuas, deterioro acelerado, baja adopción ciudadana y pérdida de impacto social. Implementar las recomendaciones permitirá consolidar infraestructura confiable, aumentar la cobertura efectiva y avanzar hacia un ecosistema digital territorial más sólido, alineado con el PETI y con los lineamientos del MinTIC.

ACTIVIDAD 2: Fortalecer el servicio de acceso y promoción a las TIC mediante espacios públicos habilitados.

META: Espacios públicos habilitados para la promoción de las TIC.

INDICADOR: Espacios públicos para la promoción de las TIC habilitados.

META NUMÉRICA: 30

AVANCE 1er semestre: 20 (67 %)

AVANCE 2do semestre: 20–21 aprox. (según evidencia – 67 %)

EVIDENCIA: Activaciones en zonas digitales, informes de contratistas, adecuaciones físicas, procesos de intervención técnica y logística.

DIAGNÓSTICO

El componente tiene como objetivo habilitar espacios públicos destinados a promover el acceso a las tecnologías de la información por parte de la ciudadanía. El avance del 67 % indica un progreso importante hacia la meta, con intervenciones que incluyen activación de zonas digitales, despliegue técnico, adecuaciones físicas básicas, entrega de equipamiento y acompañamiento territorial.

La evidencia reportada demuestra acciones en campo, incluida la instalación y puesta en funcionamiento de puntos digitales, intervenciones logísticas y adecuaciones mínimas necesarias para activar espacios de acceso público. Sin embargo, la ejecución presenta brechas:

- La evidencia técnica está fragmentada en múltiples informes.
- No existe consolidado de los 20 espacios activados (ubicación, características, capacidad, estado).
- No se evidencia estandarización en los requerimientos mínimos de cada espacio público digital.
- La activación parece centrada en habilitar físicamente los puntos, sin información sobre su articulación con estrategias de uso, alfabetización o servicios ciudadanos.
- Falta información sobre el estado real de funcionamiento, continuidad, seguridad, uso efectivo y mantenimiento.

El avance materializa progreso operativo, pero la madurez del componente se mantiene intermedia debido a la ausencia de un modelo de operación, gobernanza y sostenibilidad.

ANÁLISIS

Este componente aporta directamente al cierre de brecha digital territorial, permitiendo que espacios públicos se conviertan en puntos de acceso para comunidades que históricamente han tenido limitaciones de conectividad y alfabetización tecnológica. Sin embargo, su impacto depende totalmente de la calidad, estabilidad y sostenibilidad del diseño técnico y operativo.

Implicaciones operativas:

La habilitación física de espacios públicos requiere continuidad en soporte técnico, cuidado de equipos, control del uso, suministros eléctricos estables y visitas periódicas. El avance del 67% es positivo, pero no garantiza que estos puntos estén funcionando correctamente. Si no existe un protocolo de operación, estos espacios pueden deteriorarse rápidamente o quedar en desuso.

Implicaciones estratégicas:

Los espacios públicos TIC deben integrarse a estrategias de transformación digital, educación digital y ciudadanía digital. La ausencia de campañas de apropiación o programas de uso limita su impacto social. Su funcionamiento está directamente ligado al cumplimiento del PETI, especialmente en el eje de “servicios y acceso ciudadano”.

A su vez, la falta de documentación consolidada dificulta auditorías, verificaciones y el seguimiento estratégico del Plan de Desarrollo.

Implicaciones tecnológicas:

La evidencia no indica si los espacios cuentan con:

- Señal Wi-Fi estable.
- Seguridad básica de red.
- Filtros de contenido.
- Sistemas eléctricos seguros.
- gabinetes protegidos contra vandalismo.
- equipos adecuados al volumen de usuarios.
- pruebas de velocidad.
- protocolos de actualización.

Sin estos elementos, la infraestructura puede operar por debajo de lo esperado o fallar en el corto plazo.

Dependencias críticas:

- Infraestructura física local.
- Equipos de comunicación y su calidad.

- Contratistas encargados de adecuaciones.
- Coordinación con alcaldías y gestores comunitarios.
- Mantención posterior por parte del departamento.

La dependencia logística y técnica de terceros es alta, lo que requiere controles más robustos.

RECOMENDACIONES

Corto plazo

- Crear un inventario único de los 20 espacios públicos habilitados con: ubicación, fecha de activación, fotos, equipos instalados, estado y responsable local.
- Realizar visitas de verificación para validar funcionamiento real y capacidad operativa.
- Definir un protocolo mínimo de operación por punto: horario, responsables, reglas de uso, mantenimiento y seguridad.

Mediano plazo

- Integrar los espacios públicos al sistema de monitoreo departamental que incluya: rendimiento, disponibilidad, alertas, consumo de ancho de banda y fallas.
- Elaborar un “Manual de espacio público digital” para homogenizar requerimientos técnicos y operativos.
- Diseñar programas de apropiación digital: talleres, alfabetización, apoyo escolar, trámites en línea.

Largo plazo

- Establecer un modelo de sostenibilidad financiera que contemple reposición de equipos cada 3–5 años, mantenimiento trimestral, y un esquema de soporte técnico.
- Convertir los espacios en centros comunitarios digitales integradas a las estrategias de Gobierno Digital: telemedicina, educación digital, trámites en línea, cultura TIC.
- Crear una línea presupuestal permanente para infraestructura comunitaria digital.

CONCLUSIÓN

La actividad alcanza un nivel de avance **alto** (67 %), pero la madurez continúa siendo **moderada**. La activación de espacios públicos digitales es un logro importante para la democratización del acceso a las TIC, pero la falta de consolidación documental, la ausencia de mecanismos de monitoreo técnico y la inexistencia de un modelo sostenible representan riesgos para su impacto real y continuidad.

Si no se fortalecen los procesos de seguimiento, mantenimiento y apropiación social, estos espacios pueden deteriorarse, quedar subutilizados o no cumplir su función de cierre de brecha digital. Implementar las recomendaciones permitirá transformar estos puntos en una red estratégica de acceso ciudadano, garantizando sostenibilidad tecnológica, valor social y alineación con el PETI y el Plan de Desarrollo.

COMPONENTE 3

COMPONENTE: Fortalecer las habilidades digitales en el uso y apropiación de las TIC en el Departamento de Casanare.

ACTIVIDAD: Realizar talleres, ferias, foros, etc del uso y apropiación de las TIC.

META: Fortalecer las habilidades digitales en el uso y apropiación de las TIC en el Departamento de Casanare.

INDICADOR: Personas sensibilizadas en el uso y apropiación de las TIC.

META NUMÉRICA: 550

AVANCE: 387 (70,3 %)

EVIDENCIA: consolidado de todas las sensibilizaciones presenciales y virtuales.

Análisis situacional y diagnóstico integral

El fortalecimiento de habilidades digitales en la ciudadanía constituye uno de los pilares fundamentales de la Política de Gobierno Digital y es un eje crítico para avanzar en los procesos de transformación institucional y territorial. En el caso del Departamento de Casanare, el comportamiento reportado para la meta de sensibilización ciudadana evidencia una dinámica positiva, pero también revela áreas donde es necesario profundizar, sistematizar y consolidar la gestión.

El proyecto registró 387 personas sensibilizadas al corte del informe, lo cual representa un 70,3% de avance respecto a la meta anual de 550 ciudadanos. Este porcentaje, aunque favorable, debe analizarse no solo como un indicador numérico, sino como la manifestación de una ruta de intervención que ha logrado consolidar procesos de formación en temáticas diversas, con enfoques que van desde la innovación digital y la apropiación de tecnologías emergentes, hasta la seguridad de la información y la gestión de contenidos institucionales.

El diagnóstico evidencia una amplitud temática adecuada, lo que ha permitido abordar distintos niveles de madurez digital entre la población. Sin embargo, también se observa la necesidad de fortalecer el equilibrio entre estos contenidos, ya que mientras algunas temáticas superan las 120 personas sensibilizadas (como es el caso de innovación pública digital, con 126 participantes), otras se mantienen en rangos medios y bajos, como los editores web (33 personas) y el módulo de uso y apropiación de TIC (51 personas). Este comportamiento sugiere que las dinámicas de participación y los mecanismos de convocatoria están orientando de manera diferenciada el alcance de cada línea temática, lo cual exige un análisis más profundo sobre las necesidades reales de la población y los procesos de segmentación aplicados.

Es notorio que la estrategia ha logrado movilizar grupos heterogéneos, tales como estudiantes, enlaces TIC municipales, ciudadanos en general, personal institucional y editores de contenido web. Esta diversidad es un acierto, ya que fortalece simultáneamente el ecosistema de capacidades digitales en distintos niveles del engranaje territorial. No

obstante, el informe no detalla con claridad la distribución geográfica de los beneficiarios, lo que impide determinar si existe equilibrio territorial o si ciertos municipios presentan déficit de atención que pueden repercutir en la brecha digital.

Otro elemento clave del diagnóstico es la dependencia operativa del modelo contractual, pues el avance está directamente vinculado al periodo de ejecución de los profesionales contratados. Esto genera un modelo discontinuo que limita la consolidación de procesos de aprendizaje sostenidos y acorta la posibilidad de desarrollar ciclos progresivos o rutas de formación estructuradas. La ausencia de instrumentos que midan el impacto posterior a la sensibilización también constituye un vacío relevante: si bien se registran cifras de asistencia, no se presenta evidencia sobre la retención del aprendizaje, la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos o la incidencia del proceso en la disminución de brechas digitales.

Desde una perspectiva institucional, el diagnóstico refleja un trabajo operativo consistente, pero evidencia la necesidad de evolucionar hacia un modelo de gestión más estratégico, que no dependa únicamente de ciclos contractuales, sino que se integre en una política continua de fortalecimiento ciudadano en competencias digitales.

Análisis técnico-operativo y de desempeño del componente

El análisis técnico del componente permite identificar la naturaleza del avance, su sostenibilidad y la forma en que se alinean las acciones con los lineamientos del Gobierno Digital, la Resolución 1519 de 2020, los principios de accesibilidad y los enfoques de apropiación tecnológica.

El cumplimiento del **70,3%** se constituye en un indicador de desempeño favorable, considerando que los procesos de sensibilización requieren logística, convocatoria, preparación pedagógica y articulación interinstitucional. Sin embargo, el análisis profundo del desempeño revela que el avance no solo debe interpretarse en términos de cantidad de personas beneficiadas, sino en cuanto a la pertinencia, secuencia, profundidad y permanencia de los aprendizajes.

Las cifras por temática muestran un comportamiento diferenciado:

- **Innovación pública digital** – 126 personas sensibilizadas.
  Este resultado indica que existe una demanda significativa por entender los cambios tecnológicos emergentes, el uso de nuevas plataformas y los enfoques de digitalización gubernamental. La participación masiva en esta temática demuestra que la ciudadanía y los actores institucionales están buscando comprender los impactos de la digitalización en el territorio.
- **Oferta institucional y uso de TIC** – 59 personas.
  Esta cifra refleja una apropiación moderada del contenido relacionado con el uso cotidiano de las TIC, lo cual es fundamental para trámites, servicios y gestiones institucionales. La demanda existente sugiere que aún se requiere fortalecer la alfabetización digital asociada a los servicios del Estado.
- **Editores Web – Gobernación** – 33 personas.
  Si bien se trata de un público especializado, esta cifra puede ser un indicativo de que los municipios y dependencias poseen equipos de comunicaciones y web con

capacidades diversas y, posiblemente, insuficientes. Esto debe considerarse un punto crítico en la estrategia de Gobierno Digital.

- **Seguridad digital y privacidad** – 57 personas. Este número revela un interés creciente por la protección de datos, la seguridad informática y las buenas prácticas, aspectos fundamentales en el contexto de la ciberseguridad ciudadana.
- **Uso y apropiación de TIC** – 51 personas. Esta línea representa un núcleo esencial, ya que permite medir capacidades básicas de alfabetización digital. Su comportamiento moderado evidencia la necesidad de ampliar esfuerzos en poblaciones con menor madurez tecnológica.

El análisis técnico permite identificar que, aunque el componente mantiene un avance estable, se requiere un mayor equilibrio entre temáticas fundamentales para garantizar que la apropiación TIC no quede limitada a grupos con mayor alfabetización inicial. Además, la información recopilada sugiere que las actividades han sido efectivas en términos operativos, pero aún carecen de mecanismos sistemáticos de evaluación, lo cual limita la capacidad institucional de medir el impacto real y planear acciones basadas en evidencia.

Análisis estratégico desde la perspectiva de Gobierno Digital

En el marco del PETI, este componente hace parte del eje de fortalecimiento de capacidades digitales ciudadanas, una dimensión indispensable para la transformación digital territorial. Desde esta perspectiva, su análisis requiere examinar no solo el cumplimiento cuantitativo de las metas, sino su articulación con la política pública de Gobierno Digital y su capacidad para generar cambios sostenibles en el ecosistema institucional.

El avance registrado muestra que la Gobernación está realizando esfuerzos concretos por cumplir con los lineamientos nacionales orientados a fomentar la apropiación digital. Sin embargo, aún se evidencian retos importantes:

1. **Ausencia de un modelo escalonado de competencias digitales.** Las actividades parecen operar como unidades aisladas, sin una ruta pedagógica que contemple niveles básicos, intermedios y avanzados.
2. **Falta de segmentación poblacional estratégica.** Si bien se atienden múltiples públicos, no hay claridad sobre criterios de selección, priorización ni necesidades específicas.
3. **Limitada evidencia sobre accesibilidad y enfoque diferencial.** La inclusión digital requiere acciones dirigidas a personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres rurales y población en situación de vulnerabilidad.
4. **Dependencia del modelo de contratación temporal.** Esto dificulta la creación de un sistema departamental de formación continua en TIC.

A nivel estratégico, el componente avanza, pero necesita consolidar un modelo integral que permita medir impacto, generar aprendizajes institucionales y garantizar sostenibilidad a largo plazo.

Recomendaciones estratégicas y de fortalecimiento institucional (desarrolladas a profundidad)

Las siguientes recomendaciones se elaboran con enfoque técnico, considerando lineamientos PETI, Gobierno Digital, alfabetización TIC y modelos internacionales de competencias digitales:

Implementar un Sistema Departamental de Capacitación Digital Continua

La meta de sensibilización debe evolucionar hacia un modelo permanente de formación, con rutas estructuradas que permitan desarrollar competencias progresivas. Este sistema debe incluir:

- Niveles de formación (básico, intermedio y avanzado).
- Contenidos unificados en un repositorio digital.
- Programación anual con calendario público.
- Certificación digital automática.

Este sistema daría sostenibilidad a la estrategia y reduciría la dependencia de los contratos temporales.

Equilibrar la distribución temática y fortalecer contenidos críticos

Dado que innovación digital concentra la mayor participación, es necesario reforzar temáticas menos exploradas pero cruciales, tales como:

- Alfabetización digital básica para población con baja escolaridad.
- Uso de servicios digitales del Estado.
- Ciberseguridad ciudadana y prevención del fraude digital.
- Accesibilidad web y principios de diseño universal.

Esto permitirá una formación más equitativa, orientada a cerrar brechas.

Fortalecer la cobertura territorial y la inclusión digital

Se recomienda implementar estrategias de descentralización:

- Llegar a veredas, corregimientos y municipios distantes mediante alianzas con escuelas, alcaldías y centros comunitarios digitales.
- Usar metodologías asistidas (móviles, radios comunitarias, microcápsulas digitales).
- Incluir enfoque diferencial: mujeres rurales, estudiantes de zonas apartadas, personas mayores y personas con discapacidad.

Fortalecer el seguimiento, evaluación e impacto del aprendizaje

Debe implementarse un sistema de medición que incorpore:

- Test de entrada y salida para medir la ganancia real de aprendizaje.
- Seguimiento a 30, 60 y 90 días para evaluar aplicabilidad práctica.
- Indicadores de madurez digital por nivel, municipio y grupo poblacional.
- Analítica de datos para orientar decisiones futuras.

Profesionalización del rol de los editores web institucionales

Dado que solo 33 personas participaron en esta línea, se recomienda:

- Fortalecer la red departamental de editores web.
- Implementar un curso obligatorio sobre accesibilidad, multicanalidad, datos abiertos y narrativa pública digital.
- Establecer estándares de calidad de contenido digital en cada dependencia.

Consolidar un repositorio de evidencias y recursos digitales departamentales

Debe crearse un repositorio único con:

- Videos, manuales, tutoriales y guías.
- Acceso permanente para ciudadanía y funcionarios.
- Articulación con los contenidos de Gobierno Digital.

Conclusiones integrales

El proyecto de fortalecimiento de habilidades digitales en Casanare muestra avances significativos en términos operativos y de participación ciudadana, alcanzando un 77.45% de cumplimiento anual. Las actividades desarrolladas han logrado sensibilizar a públicos diversos y han contribuido a fortalecer capacidades digitales relacionadas con innovación, seguridad informática, accesibilidad web y uso de TIC.

Sin embargo, el análisis técnico y estratégico revela la necesidad de evolucionar hacia un modelo más estructurado y sostenible, basado en rutas de aprendizaje progresivas, segmentación poblacional, mecanismos robustos de medición de impacto y una mayor inclusión territorial. El fortalecimiento institucional debe orientarse a crear capacidades permanentes, reducir brechas, estandarizar contenidos y generar un ecosistema de formación TIC articulado con los lineamientos nacionales de Gobierno Digital.

En síntesis, el componente está avanzando, pero requiere expandirse hacia un enfoque estratégico más profundo, sostenido y orientado al desarrollo territorial digital.

PROYECTO 2

PROYECTO: *FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE APLICACIONES, SOFTWARE Y CONTENIDOS PARA IMPULSAR LA APROPIACIÓN DE LAS TIC EN EL DEPARTAMENTO DE CASANARE.*

COMPONENTE: *Fortalecer la implementación de la Política de Gobierno Digital en el Departamento de Casanare.*

ACTIVIDAD: Realizar asistencia técnica para la implementación de la Estrategia de Gobierno Digital.

META DEL PLAN DE DESARROLLO: Entidades asistidas técnicamente. **META NUMÉRICA:** 9

AVANCE: 5 entidades (56 %)

PERIODICIDAD: Anual

RESPONSABLE: Dirección TIC

FECHA DE AVANCE: 31/07/2025

DIAGNÓSTICO DEL COMPONENTE

El componente busca fortalecer el proceso de implementación de la Política de Gobierno Digital a través de asistencia técnica a entidades del Departamento. Según el Excel, al corte del 31/07/2025 se reporta un avance del 56 %, equivalente a la asistencia técnica de 5 de las 9 entidades previstas para la vigencia. Este resultado evidencia progreso significativo en la mitad del periodo, pero también revela brechas administrativas, logísticas y estratégicas que podrían obstaculizar el cumplimiento total de la meta anual.

El diagnóstico muestra que la asistencia técnica se ha concentrado en entidades priorizadas según necesidades detectadas, pero no existe claridad documental sobre la metodología aplicada, los productos entregados, el alcance de la asesoría, la adopción real de los lineamientos del MinTIC o el grado de apropiación interna de cada entidad asistida.

Se identifica además que:

- No hay un consolidado detallado por entidad intervenida (estado inicial, brechas, recomendaciones, cierre).
- No se evidencia si la asistencia técnica incluyó gobernanza, seguridad digital, datos, servicios ciudadanos digitales o arquitectura empresarial.
- No existe evidencia de evaluación de madurez anual o medición de impacto de la asesoría.
- No se documenta articulación con el PETI ni con los lineamientos del MinTIC para Gobierno Digital.
- Persiste una dependencia elevada de la disponibilidad de personal técnico y de los tiempos administrativos.

El avance parcial indica un nivel de madurez **intermedio**, con progreso operativo, pero sin consolidación estratégica ni técnica.

ANÁLISIS

La asistencia técnica para la implementación de la Política de Gobierno Digital es un eje habilitador para garantizar que las entidades territoriales adopten prácticas modernas en gestión tecnológica, interoperabilidad, seguridad de la información y servicios digitales. Los avances reportados son valiosos, pero el cumplimiento parcial y la falta de documentación profunda limitan la capacidad institucional de demostrar impacto real y sostenibilidad.

Implicaciones operativas:

Sin evidencia detallada de las asistencias, es difícil validar el alcance técnico de la intervención. La falta de estandarización puede generar heterogeneidad entre entidades, con niveles de implementación desiguales y aprendizajes no transferidos. Además, no se demuestra si los equipos técnicos locales adoptaron herramientas o buenas prácticas recomendadas por el MinTIC.

Implicaciones estratégicas:

La Política de Gobierno Digital es transversal: si las entidades no son asistidas de manera integral, esto afecta el cumplimiento de:

- Gobierno Digital a nivel departamental.
- Metas del PETI.
- Dimensiones TIC del MIPG.
- Interoperabilidad departamental y municipal.
- Proyectos de transformación digital.

El avance parcial podría limitar la capacidad del Departamento para reportar cumplimiento integral de la Política.

Implicaciones tecnológicas:

La asistencia técnica debería asegurar que las entidades:

- Implementen buenas prácticas de seguridad digital.
- Definan gobernanza interna.
- Estructuren inventarios TIC.
- Adopten modelos de datos e interoperabilidad.
- Alineen inversión tecnológica con el PETI.

Sin embargo, los informes no evidencian si estos aspectos se abordaron, lo cual crea un riesgo tecnológico: entidades asistidas superficialmente, pero sin capacidad para sostener la implementación.

Dependencias críticas:

- Disponibilidad de personal TIC departamental.
- Voluntad institucional de las entidades acompañadas.
- Herramientas metodológicas para asistencia.
- Articulación con MinTIC.

La ausencia de una metodología única debilita la capacidad de estandarizar la Política en el Departamento.

RECOMENDACIONES

Corto plazo

- Elaborar un informe consolidado por entidad asistida que incluya: diagnóstico inicial, brechas, recomendaciones, entregables y grado de avance en la implementación del Gobierno Digital.
- Aplicar una metodología de asistencia basada en lineamientos MinTIC (Gobierno Digital, Seguridad Digital, Datos Abiertos, SEIP, etc.).
- Establecer un cronograma acelerado para cumplir la meta anual de 9 entidades asistidas.

Mediano plazo

- Crear un modelo departamental de asistencia técnica estandarizado con guías, listas de chequeo, formatos y criterios de evaluación.
- Implementar un tablero de control que evidencie el estado de cada entidad acompañada.
- Integrar la asistencia técnica con los demás componentes del PETI para garantizar que las entidades implementen prácticas de interoperabilidad, arquitectura empresarial y seguridad.

Largo plazo

- Convertir la asistencia técnica en un programa permanente del Departamento, no condicionado únicamente al cumplimiento anual.
- Alinear la asistencia a un modelo de gobernanza departamental que permita sostenibilidad técnica y administrativa.
- Consolidar redes de apoyo municipal para transferencia de conocimiento y mejora continua.

CONCLUSIÓN DEL COMPONENTE

El componente presenta un avance **moderado (56%)**, con intervenciones visibles pero insuficientemente sustentadas para garantizar madurez en la implementación de la Política de Gobierno Digital. La falta de evidencia detallada, métodos estandarizados y mediciones de impacto representa un riesgo estratégico, operativo y tecnológico para el cumplimiento del PETI y de los lineamientos MinTIC.

Si no se fortalecen los mecanismos de documentación, seguimiento y estandarización, la asistencia técnica podría no traducirse en adopción real de la Política. Por el contrario, si se aplican las recomendaciones propuestas, el Departamento podrá consolidar entidades con capacidades fortalecidas, una política digital homogénea y un avance real hacia la madurez institucional en Gobierno Digital.

PROYECTO 3

PROYECTO: *Fortalecimiento de la disponibilidad del servicio tecnológico para el mejoramiento de la productividad y la competitividad de los diferentes sectores en el Departamento de Casanare.*

COMPONENTE: *Fortalecer los servicios tecnológicos en el Departamento de Casanare.*

ACTIVIDAD PRINCIPAL: Adquirir herramientas tecnológicas para fortalecer los procesos en servicio de atención al ciudadano.

INDICADOR: Índice de capacidad en la prestación de servicios de tecnología.

META: 70 %

AVANCE REGISTRADO: 14 % al corte de 31/07/2025, con evidencia concreta de **entrega de dos equipos de cómputo** a la Secretaría General, bajo esquema de leasing.

DIAGNÓSTICO DETALLADO DEL COMPONENTE

El componente se plantea como un eje de **capacidad instalada de servicios tecnológicos**, es decir, no solo como compra de equipos, sino como aumento del "músculo" institucional para prestar servicios tecnológicos de forma eficiente, oportuna y confiable a los usuarios internos y externos.

Sin embargo, el avance registrado del 14 % y la evidencia aportada (únicamente entrega de dos equipos de cómputo) muestran una **asimetría muy fuerte** entre la ambición de la meta y la naturaleza real de las acciones ejecutadas.

Brecha entre el diseño del indicador y las acciones ejecutadas

- El indicador definido – *"Índice de capacidad en la prestación de servicios de tecnología"* – corresponde a una **medida compuesta**, que debería integrar, al menos, dimensiones como:

  - ✓ Capacidad de procesamiento (servidores, estaciones de trabajo críticas),
  - ✓ Disponibilidad de infraestructura (redes, almacenamiento, respaldo),
  - ✓ soporte técnico,
  - ✓ Herramientas de servicio al ciudadano (plataformas, aplicaciones, canales digitales),
  - ✓ Continuidad operacional (respaldo de información, redundancia, etc.).

- La acción reportada – entrega de dos equipos – incide **de forma muy marginal** en ese índice. No hay evidencia de que exista una metodología formal para calcular dicho índice ni de que los equipos entregados respondan a un diagnóstico previo de cuellos de botella en la prestación del servicio.

Conclusión: el indicador tiene naturaleza **estratégica y multidimensional**, pero la acción ejecutada es **puntual y operativa**, sin estructura de programa.

Nivel de madurez del componente

A partir del comportamiento del avance (14 %):

- El componente se encuentra en un **nivel de madurez muy bajo**, equivalente a un estadio "reactivo":

- ✓ Se atienden necesidades puntuales (dotación de equipos) cuando aparecen,
- ✓ No se percibe una hoja de ruta clara para transformar el servicio tecnológico,
- ✓ No se observa articulación con modelos de referencia (ITIL, COBIT, Gobierno Digital – servicios ciudadanos digitales).

- No hay evidencia de:

  - ✓ Análisis de capacidad actual,
  - ✓ Definición de brechas por área o proceso,
  - ✓ Priorización de servicios críticos,
  - ✓ Catálogo de servicios TI formalizado.

Riesgos y debilidades estructurales

El estado actual evidencia varios riesgos:

1. **Riesgo de irrelevancia del indicador**. Si el avance se sigue midiendo por eventos aislados de entrega de equipos, el "índice de capacidad" pierde sentido técnico y se transforma en un número que no refleja la capacidad real del servicio tecnológico.
2. **Riesgo de subutilización del PETI**. Al no haber acciones robustas, el PETI deja de ser una herramienta de transformación y se reduce a un listado de metas cumplidas parcialmente con acciones mínimas.
3. **Riesgo de desalineación con el Plan de Desarrollo**. El proyecto habla de "productividad y competitividad de diferentes sectores". La evidencia muestra solo fortalecimiento de una dependencia interna (Secretaría General), sin trazabilidad hacia sectores productivos concretos (agro, industria, servicios, etc.).
4. **Riesgo operativo**. La dependencia de un leasing puntual sin un plan general de renovación tecnológica puede generar un parque informático heterogéneo, difícil de mantener y con alta dispersión de proveedores.

ANÁLISIS EXPERTO: IMPLICACIONES OPERATIVAS, ESTRATÉGICAS Y TECNOLÓGICAS

Implicaciones operativas

Desde la operación diaria, el avance del 14 % indica que:

- No se ha producido todavía una **mejora significativa en la experiencia del usuario** (funcionario o ciudadano).
- La capacidad de respuesta del área de TI ante incidentes, requerimientos o proyectos sigue soportada por infraestructura y herramientas preexistentes, con una incidencia mínima de este componente.
- La entrega de dos equipos puede mejorar puntualmente el desempeño de una dependencia, pero no modifica la **estructura del servicio**: no crea nuevos canales, no mejora tiempos de atención, no amplía cobertura, ni incrementa la resiliencia de los sistemas.

En términos ITIL, este componente, tal como está ejecutado, no está impactando el **ciclo de vida de servicios TI** (diseño, transición, operación y mejora continua), sino solo la dotación de activos aislados.

Implicaciones estratégicas

El proyecto está redactado con un alcance ambicioso: *"mejoramiento de la productividad y competitividad de los diferentes sectores"*. Sin embargo:

- No se evidencia ningún mecanismo de conexión entre la acción ejecutada y esos sectores productivos.
- No hay registro de articulación con cámaras de comercio, sector agropecuario, industria, educación, salud, etc., que permitan afirmar que la capacidad tecnológica del Departamento esté siendo utilizada como palanca para la competitividad territorial.

Esto genera una **brecha estratégica grave**: el proyecto corre el riesgo de convertirse en simple adquisición de hardware sin impacto en los ejes productivos que el mismo enuncia.

Además, frente al **PETI y al MIPG**, el componente debería aportar a:

- Mejora de procesos misionales y de apoyo mediante herramientas tecnológicas.
- Digitalización de trámites y servicios.
- Reducción de tiempos de respuesta y aumento de eficiencia institucional.
- Trazabilidad y transparencia en la gestión.

Con el avance actual, estas contribuciones son prácticamente inexistentes.

Implicaciones tecnológicas

En lo tecnológico, el patrón que se observa es el siguiente:

- Se gestionan equipos por leasing según disponibilidad de proveedores, pero sin un **plan de arquitectura tecnológica** que defina:
  - estándares de hardware,
  - políticas de renovación,
  - relación costo-beneficio entre leasing vs compra,
  - nivel de servicio asociado.
- No se evidencia integración con:
  - políticas de seguridad digital (hardening, antivirus corporativo, cifrado de disco, gestión de vulnerabilidades),
  - gestión de activos TI (inventario unificado),
  - continuidad del negocio (equipos críticos identificados, esquemas de respaldo, redundancia).

En otras palabras: la adquisición aislada de equipos **no se está insertando en una arquitectura tecnológica pensada,** lo que puede derivar en:

- infraestructura heterogénea y difícil de administrar,
- incremento de costos de soporte,
- brechas de seguridad,
- baja escalabilidad.

RECOMENDACIONES

Corto plazo (lo que se puede hacer en la vigencia)

1. **Definir formalmente el "índice de capacidad"**

   - ✓ Descomponerlo en subdimensiones: infraestructura, aplicaciones, soporte, canales de atención, seguridad, continuidad.
   - ✓ Asignar pesos a cada dimensión y establecer una línea base.
   - ✓ Medir de nuevo el 14 % para verificar si es coherente con la realidad o solo producto de una fórmula simplificada.

2. **Reconstruir el plan de acción del componente**

   - ✓ No limitarlo a la entrega de equipos; incorporar acciones de:

     - mejora de plataformas existentes,
     - ampliación de licencias críticas,
     - habilitación de servicios electrónicos al ciudadano,
     - fortalecimiento de herramientas internas (gestión documental, gestión de casos, etc.).
     -

3. **Priorizar procesos críticos**

   - ✓ Identificar 3–5 procesos donde el déficit tecnológico impacte directamente el servicio al ciudadano (ejemplo: atención presencial, PQRS, recaudo, gestión de proyectos).
   - ✓ Dirigir las próximas inversiones tangibles hacia esos procesos, con justificación clara.

Mediano plazo (lo que reorienta el componente)

1. **Diseñar un Plan de Fortalecimiento de Servicios Tecnológicos**

   - ✓ Con líneas de acción: infraestructura, aplicaciones, soporte, canales digitales, seguridad, analítica.
   - ✓ Con cronograma, metas intermedias y responsables definidos.
   - ✓ Articulado con el PETI y con el mapa de procesos institucional.

- ✓ **Construir un Catálogo de Servicios TI institucional**

   - ✓ Documentar qué servicios tecnológicos se prestan (correo, sistemas misionales, intranet, atención digital, etc.).
   - ✓ Definir niveles de servicio (SLA) y métricas: disponibilidad, tiempo de respuesta, número de incidentes, satisfacción del usuario.
   - ✓ Alinear las inversiones del componente a ese catálogo.

2. **Articular este componente con proyectos 1 y 2**

- ✓ La conectividad (proyecto 1) y la asistencia en gobierno digital (proyecto 2) deben “aterrizarse” en servicios concretos.
- ✓ Este proyecto 3 debería ser el que materialice esos esfuerzos en capacidades reales: aplicaciones funcionales, puestos de atención fortalecidos, sistemas estables.

Largo plazo (lo que consolida la capacidad tecnológica de verdad)

1. **Modelo de gestión de la capacidad TI**

   - ✓ Implementar prácticas de gestión de capacidad (ITIL): proyecciones de demanda, crecimiento de usuarios, necesidades de procesamiento, almacenamiento y ancho de banda.
   - ✓ Asociar el “índice de capacidad” a estas prácticas, no solo a número de equipos.

2. **Programa de renovación tecnológica**

   - ✓ Definir cada cuántos años se renuevan equipos y bajo qué criterios.
   - ✓ Establecer una política clara de leasing vs adquisición propia.
   - ✓ Vincular este programa al presupuesto plurianual del Departamento.

3. **Enfoque territorial y sectorial**

   - ✓ Desarrollar iniciativas tecnológicas dirigidas explícitamente a sectores productivos (agro, turismo, comercio): plataformas de información, sistemas de apoyo, datos abiertos, etc.
   - ✓ Medir el impacto del componente no solo en la administración interna, sino en el ecosistema de desarrollo económico.

CONCLUSIÓN ANALÍTICA DEL COMPONENTE

El componente del PROYECTO 3 se encuentra en un estado **CRÍTICO, con baja ejecución y baja coherencia técnica** entre lo que se plantea en el PETI y lo que realmente se ha hecho. El avance del 14 % no representa una mejora estructural en la capacidad de prestación de servicios tecnológicos, sino una **acción puntual de dotación**, necesaria pero claramente insuficiente.

Las consecuencias de mantener esta inercia son:

- Pérdida de sentido del indicador de capacidad tecnológica.
- Imposibilidad de demostrar ante entes de control que el proyecto contribuye a la productividad y competitividad.
- Debilitamiento del PETI como instrumento de transformación digital.
- Aumento de la brecha entre la infraestructura prometida y la infraestructura realmente habilitadora de servicios.

Por el contrario, si se asume este diagnóstico como punto de inflexión y se implementan las recomendaciones:

- El componente puede transformarse en un verdadero **programa de fortalecimiento del servicio tecnológico**.
- El índice de capacidad pasaría de ser un número formal a un indicador real de madurez.
- El Departamento estaría en mejores condiciones de soportar servicios al ciudadano, procesos misionales y apoyo a sectores productivos con herramientas tecnológicas modernas, estables y medibles.

CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

El **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** ha desarrollado diversos instrumentos para evaluar, fortalecer y hacer seguimiento a la **capacidad de gestión institucional** de las entidades públicas. Estos instrumentos permiten medir qué tan preparada está una entidad para cumplir su misión, gestionar recursos y entregar resultados de manera efectiva. Así mismo, permite evidenciar los puntos críticos y nivel de capacidad institucional para superarlos. El resultado es bueno en la medida que los puntos críticos afectan en nivel medio a la entidad con oportunidades de mejoramiento para fortalecer la capacidad institucional.

Normas y Pautas

En esta fase se identificó la legislación vigente con respecto a la claridad, funciones, implementación y dificultad, en objetivos y metas de las leyes y normas que aplican en la Gobernación de Casanare. Además, se tuvo en cuenta el plan de desarrollo nacional, departamental. Al identificar y analizar la normatividad se procede a verificar si la Entidad actúa conforme a las disposiciones normativas y luego se indica la evidencia que se encontró.

Resultados

El análisis de la matriz “Normas y Pautas” evidencia que:

- La Gobernación de Casanare tiene claridad normativa y funciones bien definidas (puntuaciones 4/5).

El resultado global clasifica a la entidad territorial en un nivel BAJO de debilidad y criticidad lo que significa que hay conocimiento normativo permitiendo el cumplimiento pleno de sus funciones, normas y pautas.

Figura 23. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Normas y Pautas

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA						FECHA REPORTE	nov-25								
DEPARTAMENTO	CASANARE														
MUNICIPIO	NA		NOMBRE ENTIDAD	Gobernación de Casanare											
FORMULARIO: NORMAS Y PAUTAS															
	es la decripción del elemento que se va a evaluar	se debe tener en cuenta para identificar la debilidad	Los valores asignados corresponden al nivel de importancia del elemento a evaluar.	Minimo dos palabras	Si no afecta a la entidad escriba "NO TIENE DEBILIDAD"										
Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto critico	Calificación del punto critico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Calificación Debilidad			Total Puntaje	DEBILIDAD				
							Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto		
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5		
Claridad	Las normas son claras en cuanto a los temas de competencia y responsabilidad de la Gobernación.	Si las normas son claras en términos de responsabilidades, no hay afectación de los resultados.	3	La entidad actúa de acuerso a las disposiciones normativas.	Cuenta con una base legal y normograma que regula su accionar en cumplimiento de Plan de Desarrollo.	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO			
Funciones	Las funciones asignadas a la Entidad son realizables?	La Gobernación puede enfrentar dificultades para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades y actividades administrativas como misionales debido a la sobrecarga de funciones. Esto podría llevar a demoras en la atención a los ciudadanos, respuestas inadecuadas a sus necesidades y una percepción negativa sobre la capacidad de la Entidad para resolver problemas	3	La entidad tiene definidas sus funciones y competencias ajustadas a la normativa vigente especialmente la Ley 2200 de 2022.	Informes de cumplimiento al Plan de Desarrollo y resultados del índice de desempeño Institucional sobresaliente.	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO			
Implementación	Las funciones asignadas a la Entidad son fácilmente implementadas?	La implementación de las normas determina el grado de equilibrio, interacción y engranaje para el logro de resultados. Si una norma desborda o sopesa sobre la otra, se afecta altamente el resultado.	3	Las funciones a cargo de la entidad están determinadas por la constitución política y normatividad vigente para las entidades territoriales.	Cumplimiento del Plan de Desarrollo y Planes Institucionales	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO			
Exigencia en objetivos y metas	La normas exigen el logro de los objetivos y metas propuestos por la Gobernación	Cuando las normas son limitantes y rígidas, los objetivos y metas pueden verse afectados, creando una brecha entre lo esperado y lo obtenido.	2	Las normas establecen reglas y pautas que deben seguirse para garantizar el cumplimiento de requisitos y estándares establecidos.	Cumplimiento de objetivos y metas institucionales	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO			
Total			2,75	100,00%	100,00%	100,00%		1		2		BAJO			
No Aplica		PORCENTAJE INCLUIDO		100,00%											

Fuente: Elaboración propia.

Relaciones con otras Entidades

Este estudio identifica los actores (Comunidades Religiosas, Organizaciones Civiles, Agremiaciones, ONG´s, entre otras) con los que se relaciona la entidad, además evidencia quienes resultan afectados por las actividades de la Gobernación e identifica el poder de decisión de los actores sobre el desempeño de la entidad y los espacios de concertación.

Resultados

La Gobernación muestra fortalezas en la identificación de actores y relaciones básicas con el nivel central y territorial, lo que evita aislamiento institucional.

Esto coloca a la entidad en un escenario de debilidad y criticidad BAJO, donde la gobernanza participativa se convierte en la prioridad estratégica.

Figura 24. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Relaciones con otras entidades

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA						FECHA REPORTE	nov-25						
DEPARTAMENTO	CASANARE												
MUNICIPIO	NA		NOMBRE ENTIDAD	Gobernación de Casanare									
FORMULARIO: RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES													
	Es la decripción del elemento que se va a evaluar	Se debe tener en cuenta para identificar la debilidad.	Los valores asignados corresponden al nivel de importancia del elemento a evaluar.	Mínimo dos palabras	Si no afecta a la entidad escriba "NO TIENE DEBILIDAD"		Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto critico	Calificación del punto critico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5
Identificación partes interesadas	¿La Gobernación tiene identificados los organismos y entidades que definen las políticas públicas de su competencia ?	El desconocimiento de los actores que son sujetos de acción o intervención, genera problemas de gestión e información.	1	La Gobernación tiene definido sus partes interesadas y población objeto de acciones para mejorar su calidad de vida	Proyectos en beneficio de la comunidad	NO TIENE DEBILIDAD	1			1	BAJO		
Relaciones partes interesadas	La relacion con los organismos y entidades es fluída y eficiente en todos los niveles?	Las relaciones con los actores permiten identificar el grado de aceptación y participación en las diferentes decisiones, así como su afectación en las mismas.	2	Se puede decir que si se cuenta con una comunicación fluida con los diferentes actores que permite mejorar la toma de decisiones. Pero se puede mejorar difundiendo al interior de los procesos y estableciendo grupos de valor para lograr mayor integralidad en las decisiones.	Comunicación interinstitucional	NO TIENE DEBILIDAD	2			2	BAJO		
Capacidad partes interesadas	El poder de decisión de las partes interesadas afecta el desempeño de la Gobernación?	Cuando los actores tienen poder e influyen en el comportamiento de la Gobernación, se evidencia un aspecto crítico, ya que cualquier decisión esta sometida a la aprobación de las partes interesadas.	2	Buena relación con las partes interesadas con canales de cooperación interinstitucional y desarrollo comunitario.	Cooperación Interinstitucional	NO TIENE DEBILIDAD	2			2	BAJO		
Espacios de discusión partes interesadas	¿Los espacios de discusión y decisión con las partes interesadas están definidos y son de facil acceso?	Cuando los espacios de discusión y concertación no son adecuados ni eficientes, afectan la consecución de resultados y la mala ejecución de los procesos misionales.	3	La falta de espacios adecuados para la concertación puede llevar a decisiones apresuradas o incompletas. La toma de decisiones sin la participación y el consenso de todas las partes interesadas puede afectar la calidad y viabilidad de las acciones emprendidas	Trabajo comunal en municipios y participación ciudadana.	NO TIENE DEBILIDAD	1			2	BAJO		
Participación ciudadana	El acceso de los ciudadanos a espacios de toma de decisiones e información de los resultados están establecidos por la entidad ?	La falta de participación ciudadana puede hacer que la Gobernación sea percibida como no legítima o poco representativa de los intereses y necesidades de la población. Esto puede llevar a una pérdida de confianza y credibilidad en la Entidad.	3	La Gobernación cuenta con canales de atención al ciudadano en la página web	Link página Web "Atención y Servicios a la Ciudadanía"	NO TIENE DEBILIDAD	1			2	BAJO		
Total			2,2	100,00%	100,00%	100,00%	1			2	BAJO		
				100,00%									

Fuente: Elaboración propia.

Estructura Organizacional

La revisión de la estructura organizacional es importante debido a que es necesario establecer la distribución de funciones y responsables en el cumplimiento de las tareas, se tuvo en cuenta para este análisis elementos tales como la capacidad funcional, la especialización de las funciones, las responsabilidades de las dependencias y las competencias establecidas en la norma para Gobernaciones.

La matriz muestra **un nivel de** debilidad y criticidad **MEDIO** en varios frentes. Se califican con puntos críticos de *evaluación de funciones, especialización, complementariedad, responsabilidad y competencias*.

Las descripciones convergen: **funciones desactualizadas por dependencia, déficit de talento humano de planta** lo que requiere una propuesta de estructura y ajuste de dependencias.

Figura 25. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Estructura Organizacional

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA						FECHA REPORTE	nov-25							
DEPARTAMENTO	0													
MUNICIPIO	NA			NOMBRE ENTIDAD		Gobernación de Casanare								
Formulario: Estructura Organizacional														
Elementos a evaluar	Descripción (Es la decripción del elemento que se va a evaluar)	Justificación punto critico (Se debe tener en cuenta para identificar la debilidad.)	Calificación del punto critico (Los valores asignados corresponden al nivel de importancia del elemento a evaluar.)	Descripción de la Debilidad (Mínimo dos palabras)	Evidencia	Tipo de afectación (Si no afecta a la entidad escriba "NO TIENE DEBILIDAD")	Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad			
							Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5	
Evaluación de las funciones.	¿Existen funciones que desborden una dependencia?	En la estructura de una organización las funciones se agrupan por dependencias, para definir responsables de dichas funciones. Es critico cuando una función sobrepasa la capacidad de una dependencia y requiere mayor atención.	4	Algunas funciones de las dependencias se encuentran desactualizadas con la realidad operativa de la Gobernación.	Estructura Orgánica y funciones por dependencia	Desarticulación de las dependencias		3		4		MEDIO		
Especialización	¿Las funciones están distribuidas de manera especializada?	La estructura puede especializarse por tipo de funciones o temas, con el fin de manejar y controlar la gestión y resultados de los mismos.	3	Presenta una estructura por procesos	Organigrama de la Gobernación	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO		
Complementariedad	¿Los asuntos públicos se complementan en todas las dependencias de la Gobernación?	Los asuntos públicos son el objeto que desarrolla la entidad, si los objetos a cargo de una entidad tienen dimensiones o características variadas, se vuelve critico su manejo y control.	3	Indice de desempeño Institucional sobresaliente	Resultados FURAG	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO		
Responsabilidad	¿Las dependencias adoptadas son adecuadas para responder por las funciones a cargo de la Gobernación?	La determinación de dependencias responde a las funciones y al grado de dificultad para la toma de decisiones y seguimiento, en caso de que se realice la agrupación de funciones críticas en una sola dependencia se afecta la capacidad de gestión e intervención.	4	Se presentan dualidad de funciones en algunas dependencias	Funciones desactualizadas	Genera retraso en el desarrollo de los procesos y cumplimiento de metas.		2		3		MEDIO		
Competencias	¿La estructura de la Gobernación responde al cumplimiento de las funciones establecidas en los estatutos?	Las funciones normativas establecidas son el punto de partida de de la Gobernación y si la estructura no es capaz de ejecutar y desarrollar los programas y proyectos definidos, se incumplen sus funciones constitucionales y legales.	3	Se cumplen las funciones y competencias establecidas en la normativa vigente	Cumplimiento de objetivos y metas institucionales	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO		
Total			**3**	100,00%	100,00%	100,00%		**2**		3		MEDIO		
No Aplica				100,00%										

Fuente: Elaboración propia.

Información Financiera y Física

En esta etapa se debe observar el requerimiento y disposición de recursos físicos y financieros en la Gobernación. Para el estudio es necesario identificar elementos como recursos, financieros, tecnologías y sistemas de información e infraestructura y equipos.

Resultados

La matriz muestra **un nivel de** debilidad y criticidad **BAJO** pero el componente tecnológico no permite el desarrollo de procesos de manera eficiente y generar data confiable.

Figura 26. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Información Financiera y Física

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA						FECHA REPORTE								
DEPARTAMENTO	CASANARE													
MUNICIPIO	NA		NOMBRE ENTIDAD		Gobernación de Casanare									
FORMULARIO: INFORMACIÓN FINANCIERA Y FÍSICA														
	Es la descripción del elemento que se va a evaluar.	Se debe tener en cuenta para identificar la debilidad.	Los valores asignados corresponden al nivel de importancia del elemento a evaluar.	Mínimo dos palabras		Si no afecta a la entidad escriba "NO TIENE DEBILIDAD"		Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto critico	Calificación del punto critico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación		Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
								1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5
Recursos Financieros	La Gobernación cuenta con los recursos necesarios para su funcionamiento?	Los recursos financieros son determinantes en el desempeño y funcionamiento de una organización. Por lo tanto se considera un factor crítico	3	El presupuesto definitivo para la Gobernación de Casanare en 2025 es de $981 mil millones de pesos, con la particularidad de que el 5% de este monto (aproximadamente $49.05 mil millones) está disponible para libre destinación del gobernador, mientras que el 95% restante corresponde a recursos con destinación específica	Ordenanza 024 del 30 de noviembre de 2024.	NO TIENE DEBILIDAD		1			2		BAJO	
Capacidad fiscal	La Gobernación cuenta con Marco Fiscal de Mediano Plazo, Plan Financiero y Presupuesto?	Las herramientas de planeación financiera y presupuestal permiten garantizar la viabilidad a mediano y largo plazo, su no aplicación afecta los resultados y su situación fiscal.	3	Se cuenta con marco fiscal de mediano plazo, presupuesto y plan de adquisiciones	Documentos de actos administrativos	NO TIENE DEBILIDAD		1			2		BAJO	
Tecnología y Sistemas de Información	La Gobernación cuenta con la tecnología necesaria para soportar los requerimientos en términos de sistemas de información?	Los sistemas de información soportan la gestión de una organización, y según las funciones asignadas, se convierte en un insumo principal para la generación de resultados.	4	Debilidad en el grado de desarrollo, articulación y madurez tecnológica	Sistemas de información que operan de manera parcialmente integrada	Generación de informacion con inscosistencias y baja confiabilidad		4			4		MEDIO	
Infraestructura y equipos	La Gobernación cuenta con las instalaciones y equipamiento necesarios para cumplir con las metas?	La organización es un conjunto de recursos, que requieren garantizar el acceso a los insumos que permitan cumplir con una función y alcanzar resultados. Su ausencia afecta el grado de satisfacción por parte del usuario y los resultados obtenidos.	2	Cuenta con instalaciones físicas que permiten el funcionamiento operativo de las dependencias	Presencia de áreas definidas para secretarías y grupos internos de trabajo.	NO TIENE DEBILIDAD		1			2		BAJO	
Total			**3**	100,00%	100,00%	100,00%		**2**			**1**		BAJO	
				100,00%										

Fuente: Elaboración propia.

Talento Humano

Al realizar el análisis de talento humano se tuvo en cuenta las políticas de personal y remuneración importantes en la gestión de personal de la administración de la entidad territorial, teniendo en cuenta la revisión de documentos relacionados con: Cargas de Trabajo, distribución planta de personal, el tipo de planta, el manual de funciones, La escala salarial, el plan institucional de capacitación –PIC, Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE, Bienestar y Estímulos, y acuerdos de gestión.

Resultados

La matriz muestra **un nivel de** debilidad y criticidad **BAJO,** pero hay picos en lo referente a cargas laborales y manual de funciones con nivel de criticidad medio.

El tener un alto número de CPS confirma que hay tareas permanentes y misionales sostenidas con contratistas; eso no solo es frágil, también encarece (curvas de aprendizaje repetidas) y erosiona la memoria institucional.

Figura 27. Análisis Matriz de Capacidad Institucional Talento Humano.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA						FECHA REPORTE					nov-25		
DEPARTAMENTO	CASANARE												
MUNICIPIO	NA			NOMBRE ENTIDAD	Gobernación de Casanare								
Formulario: Talento Humano													
Elementos a evaluar	Descripción (Es la decripción del elemento que se va a evaluar)	Justificación punto critico (Se debe tener en cuenta para identificar la debilidad.)	Calificación del punto critico (Los valores asignados corresponden al nivel de importancia del elemento a evaluar.)	Descripción de la Debilidad (Minimo dos palabras.)	Evidencia (Si no afecta a la entidad escriba "NO TIENE DEBILIDAD")	Tipo de afectación	Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
							Bajo 1 a 2	Medio 3 a 4	Alto 5		Bajo 1 a 2	Medio 3 a 4	Alto 5
Cargas de Trabajo	¿La planta de personal es suficiente para atender las funciones a cargo de La Entidad Territorial?	Las cargas de trabajo determinan el número de empleos necesarios para el ejercicio de las funciones a su cargo. La falta de personal afecta los resultados y el cumplimiento oportuno de las metas a su cargo.	4	Se está realizando proceso de levantamiento de cargas laborales por proceso y dependencia	Proyecto de Rediseño Institucional	Desconocimiento de necesifades de personal		3		4		MEDIO	
Ingreso empleados	¿Los funcionarios han ingresado por concurso de méritos?	El ingreso de funcionarios a la entidad, permite identificar el grado de rotación y de permanencia, así como indicador de mejorar en los perfiles.	3	El ingreso se ha realizado de acuerdo a las disposiciones de la CNSC	Planta de empleos	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Distribución planta de personal	¿Los funcionarios que ejercen funciones misionales corresponden como mínimo al 70 % de la planta de personal adoptada?	Si la planta de personal se encuentra distribuida en su mayoría en dependencias de apoyo, se afecta el cumplimiento de las metas misionales.	3	Las funciones misionales estan dentro del 70% de los empleados de planta.	Planta aprobada.	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Tipo de planta	¿La planta esta adoptada como planta global o como planta estructural?	Si la planta es global enfrenta problemas de gestión y movilidad del talento humano	2	Planta global	Planta aprobada.	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Criterios manual de funciones	¿El manual especifico de funciones y competencias laborales, establece las funciones, el propósito, los requisitos del empleo y las directrices impartidas por el DAFP?	La ausencia o deficiencias en el manual de funciones ocasiona deficiencias en el ejercicio de actividades, el desempeño del cargo y el proceso de selección.	4	Manual de funciones con necesidad de ajustes y actualización	Manual de funciones vigente.	Ocasiona deficiencias en el ejercicio de funciones.		4		4		MEDIO	
Escala salarial	¿Las asignaciones básicas de los funcionarios se encuentran en el límite, superan el límite máximo o supera el salario del Gobernador definido por el Gobierno Nacional?	Si las asignaciones básicas superan el límite máximo establecido por el Gobierno Nacional se incumple el marco legal, se afecta la posibilidad de incentivos y se pone en riesgo la capacidad financiera del municipio.	2	Las escalas salariales están dentro de los límites normativos	Estructura de escala salarial	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Escala salarial	¿Las asignaciones básicas estan asociadas a un grado?	La escala salarial permite definir una asignación básica acorde al nivel y responsabilidades de un empleo. Si esta no esta adoptada o tiene falencias afecta el clima laboral.	3	Escala salarial definida para los diferentes niveles	Estructura salarial aprobada.	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Brechas salariales	¿Se evidencian brechas considerables en las asignaciones básicas de los empleos de un mismo nivel o entre los niveles de empleos?	Las brechas salariales impactan el clima laboral, generan desmotivación y disfuncionalidades en términos de funciones o requisitos.	3	No hay brechas salariales marcadas	Estructura salarial aprobada.	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Plan Institucional de Capacitación - PIC	¿Se ha formulado y ejecutado el Plan Institucional de Capacitación - PIC?	El Plan Institucional de Capacitación - PIC - es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, e incide en la consecución de los resultados y metas institucionales.	1	Se desarrolla el PIC de acuerdo al Plan establecido	Listado de asistencias versus convocatoria	NO TIENE DEBILIDAD		1		1	BAJO		
Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE	¿Se han formulado Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)?	Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo se formulan para el desarrollo de competencias requeridas en los procesos institucionales y en las prioridades asociadas a los ejes del Plan de Desarrollo Departamental; la no generación de competencias afecta los resultados institucionales.	1	No aplican los proyectos de aprendizaje en equipo, se trabaja con el PIC	No Aplica	No aplica		1		1	BAJO		
Bienestar y Estimulos	¿Tiene formulados e implementados programas de Bienestar y estímulos?	El Plan de Bienestar Social responde al diagnóstico de necesidades en materia de Protección y Servicios Sociales de los empleados públicos, y es útil para identificar los incentivos no pecuniarios que esté en condiciones de proporcionar a los servidores públicos; incentivos que impactan el rendimiento y clima organizacional de la entidad.	2	Se cumple con acciones de bienestar de acuerdo al plan establecido	Plan de bienestar laboral e incentivos	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Acuerdos de gestión	¿Ha suscrito acuerdos de gestión con los empleos del nivel directivo?	El Acuerdo de Gestión es un instrumento de evaluación y seguimiento del desempeño de los gerentes publicos. Constituye un elemento clave en el desarrollo de los planes y proyectos de las entidades al permitir una constante interacción del jefe de la entidad con sus gerentes publicos.	2	Se establecieron los acuerdos de gestión	Acuerdos de gestión tramitados y protocolizados	NO TIENE DEBILIDAD		1		2	BAJO		
Total			3	100,00%	100,00%	100,00%		1		2	BAJO		
				100,00%									

Fuente: Elaboración propia.

Capacidad de Gestión

En este paso se realizó una evaluación de la capacidad de gestión de la Entidad en el cumplimiento de tareas específicas y de sus productos. Para ello se identificaron elementos como Planeación, Sistema de Gestión de Calidad – SGC, MIPG, Modelo de Operación por Procesos, La Administración del Riesgo, Planes y Programas, Indicadores de gestión, Evaluación Independiente, Información Primaria de la ciudadanía y partes interesadas y los medios de comunicación que utiliza la entidad.

Resultados

La matriz muestra **un nivel de** debilidad y criticidad **BAJO,** pero hay picos en lo referente a Sistema de Gestión Integrado con baja articulación y procedimientos desactualizados en varios procesos lo que nos arroja un nivel medio.

Análisis Matriz de Capacidad Institucional Capacidad de Gestión.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA						FECHA REPORTE	nov-25					
DEPARTAMENTO	CASANARE											
MUNICIPIO	NA		NOMBRE ENTIDAD	Gobernación de Casanare								
FORMULARIO: CAPACIDAD DE GESTIÓN												
	Es la decripción del elemento que se va a evaluar	Se debe tener en cuenta para identificar la debilidad.	Los valores asignados corresponden al nivel de importancia del elemento a evaluar.	Mínimo dos palabras		Si no afecta a la entidad escriba "NO TIENE DEBILIDAD"	Calificación Debilidad			Total Puntaje	Debilidad		
Elementos a evaluar	Descripción	Justificación punto critico	Calificación del punto critico	Descripción de la Debilidad	Evidencia	Tipo de afectación	Bajo	Medio	Alto		Bajo	Medio	Alto
							1 a 2	3 a 4	5		1 a 2	3 a 4	5
Planeación	¿La Gobernación cuenta con un plan estratégico?	La planeación es una herramienta de navegación que orienta las acciones y decisiones, en el logro de sus objetivos y metas. La falta de planeación afecta la gestión y el cumplimiento de las metas.	2	El Plan de Desarrollo Departamental (PDD) 2024-2027; titulado "Oportunidades para Casanare", se concibe en estricto cumplimiento de los Artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994.	Ordenanza N° 008 de 2024	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Sistema de Gestión de Calidad.	La Gobernación gestiona directamente o contrata el funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad ?	La gestión del Sistema de Calidad, permite establecer procesos, acciones preventivas y correctivas, y mejoramiento continuo, su no aplicación no permite un buen manejo de la gestión.	3	Se cuenta con el Sistema de Gestión Integrado con baja articulación	Procedimientos desactualizados	No cumplimiento de la ley, hallazgos, materialización de riesgos, incumplimiento de objetivos institucionales		3		3		MEDIO	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	La Gobernación adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y lo gestiona?	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión proporciona una estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión, las políticas y los propios mecanismos de evaluación, con el fin de orientar a las entidades hacia el cumplimiento de sus objetivos y la contribución de éstas a los fines esenciales del Estado.	3	MIPG con resultado sobresaliente	Resultados FURAG	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Modelo de Operación por Procesos	La Gobernación ha identificado los procesos que le permiten una ejecucion eficiente de los objetivos institucionales	El modelo de operación por procesos, permite definir los procesos y su interrelación, los procedimientos que se derivan de cada uno. Su no identificación impide establecer puntos de control, en aras de garantizar los resultados, la transparencia y oportunidad en la gestión.	3	Se cuenta con 21 procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación	Mapa de procesos	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Administración del Riesgo	¿La Gobernación ha determinado los riesgos por proceso que pueden impedir el logro de los objetivos?	La gestión de los riesgos requiere del establecimiento de lineamientos e instrumentos para la identificación, manejo y control de los riesgos de manera que pueda asegurarse razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales.	3	Matriz de riesgos institucional Matriz de riesgos de corrupción	Riesgos identificados	Nivel de madurez de este componente presenta avances parciales y brechas significativas		3		3		MEDIO	
Planes y Programas	La Gobernación a partir de su Misión, Vision y objetivos institucionales ha establecido metas, acciones, cronogramas y responsabilidades que respondan a las necesidades de los ciudadanos?	La planeación institucional permite materializar las estrategias de la organización para dar cumplimiento a su misión, visión y objetivos institucionales, asegurando los recursos necesarios para el logro de los fines de la entidad y y hacer uso eficiente de los mismos.	3	El Plan de Desarrollo Departamental (PDD) 2024-2027; titulado "Oportunidades para Casanare", se concibe en estricto cumplimiento de los Artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994.	Ordenanza N° 008 de 2024	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Indicadores	La Gobernación cuenta con indicadores, que le permiten realizar la evaluación de su gestión?	Los indicadores se constituyen en un mecanismo necesario para evaluar la gestión de la entidad, permiten controlar factores críticos en la ejecución de la planeación, facilitando la toma de decisiones basada en hechos y datos.	2	Cuenta con indicadores institucionales que permiten la evaluación integral de la gestión.	Batería de indicadores	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Evaluación Independiente	¿La Oficina de Control interno o quien haga sus veces realiza seguimientos al Sistema de Control interno para determinar su efectividad?	La evaluación independiente permite realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos de la entidad, permitiendo una mejora en la prestación del servicio a los usuarios.	3	Por medio de la implementación del Sistema de Control Interno se realiza la evaluación independiente del SCI	Matriz de evaluación del SCI	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Información Primaria	¿El análisis de la información recibida de la ciudadanía y partes interesadas ha sido utilizada para para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio?	La información de los beneficiarios y los actores objeto de intervención con políticas públicas, así como las necesidades a satisfacer, es fundamental para la toma de decisiones.	3	Se cuenta con canales en la página web que permiten la interacción de la ciudadanía	Canales de participación ciudadana	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Medios de comunicación	¿Utiliza medios de comunicación para dar a conocer la información generada? (Página web, carteleras, edictos, redes sociales entre otros)	Los medios utilizados por la entidad garantizan la divulgación, circulación amplia y focalizada de la información que es de vital importancia para los diferentes grupos de interés.	2	Se cuenta con página web institucional, redes sociales y comunicación por programas institucionales	Canales de información	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Percepción del usuario	¿Tiene adoptado e implementado un mecanismo de evaluación de la prestación del servicio por parte de los usuarios o clientes?	La evaluación de la prestación de servicios por parte del usuario o cliente, permite hacer seguimiento a la implementación de las políticas públicas, así como el mejoramiento continuo. Es un indicador de gestión y transparencia.	3	Se cuenta con mecanismo de resolución de PQRD donde se evalúan los principales determinantes de las mismas	Informes de gestión de PQRS	NO TIENE DEBILIDAD		1		2		BAJO	
Total			3	100,00%	100,00%	100,00%		1		2		BAJO	
				100,00%									

SERVICIO AL CIUDADANO

El análisis de las Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS) es un componente esencial para garantizar una atención al ciudadano eficiente, transparente y orientada a la mejora continua. A través de este proceso, las entidades públicas pueden identificar las necesidades reales de los usuarios, detectar fallas en el servicio y reconocer oportunidades de innovación administrativa.

El estudio sistemático de las PQRS no solo permite resolver casos individuales, sino que proporciona información valiosa para la toma de decisiones institucionales. Al analizar tendencias, frecuencias y causas recurrentes, las organizaciones pueden implementar acciones correctivas y preventivas que optimicen la calidad del servicio. Asimismo, este análisis fortalece la confianza ciudadana, pues demuestra un compromiso genuino con la escucha activa y la respuesta oportuna.

En síntesis, las PQRS constituyen una herramienta estratégica para mejorar la gestión interna, elevar los estándares de satisfacción y promover una cultura organizacional centrada en el ciudadano. Su análisis riguroso transforma cada manifestación ciudadana en una oportunidad de aprendizaje y crecimiento institucional.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2025 se gestionaron 4.166 PQRSD en la Gobernación de Casanare, cifra que refleja una alta interacción ciudadana con la administración departamental. La distribución mensual (1.450 radicaciones en julio, 1.226 en agosto y 1.490 en septiembre) muestra un comportamiento estable con un descenso intermedio y un repunte al cierre del trimestre, coherente con los ciclos administrativos: inicio de vigencias de contratos, ejecución de proyectos, ajustes tributarios y mayores demandas de información hacia el final del periodo.

En términos de naturaleza de las solicitudes, el propio informe consolida que el 52% corresponde a peticiones, el 18% a quejas, el 12% a reclamos, el 10% a sugerencias y el 8% a denuncias. Esta estructura revela un comportamiento clave: el PQRSD se utiliza principalmente como mecanismo para solicitar información, aclarar trámites o requerir actuaciones administrativas, más que como canal de queja formal. No obstante, casi un tercio de los casos (quejas, reclamos y denuncias) sigue representando un termómetro de inconformidades y potenciales riesgos reputacionales y jurídicos.

Cuando el análisis se desagrega por tipo documental, el informe señala que la categoría de Petición General concentra el 57,84% de los ingresos, seguida por la categoría Judicial, con el 22,83%. Es decir, además de las peticiones ordinarias de información, existe un bloque importante de requerimientos con implicaciones jurídicas: comunicaciones de autoridades, tutelas, actuaciones judiciales o administrativos complejos que exigen mayor rigor, trazabilidad y cumplimiento estricto de plazos. La combinación de estos dos datos (predominio de peticiones generales y alta carga judicial) deja ver una ciudadanía que, por un lado, busca orientación y, por otro, judicializa o formaliza con creciente frecuencia sus requerimientos frente a la administración.

Desde la perspectiva de canales de recepción, el sistema evidencia un uso intensivo de medios electrónicos y presenciales: de las 4.166 PQRSD, 1.954 (46,9%) ingresan por correo electrónico, 1.698 (40,8%) se radican personalmente, 461 (11,1%) a través de la página web, mientras que los demás canales (buzones físicos, 018000, llamadas telefónicas) tienen un uso marginal. Esta distribución sugiere que la entidad ha avanzado en la adopción del correo electrónico como canal cotidiano de relación con la ciudadanía, pero aún conserva una fuerte dependencia del contacto presencial, lo que implica filas, tiempos de espera y mayor carga operativa en el Centro Administrativo Departamental. El portal web, pese a ser un canal formal, aún no logra captar una porción significativa de la demanda, lo que indica oportunidades claras para fortalecer el uso de medios digitales más estructurados, amigables y trazables.

En relación con las dependencias y servicios más recurrentes, el resumen ejecutivo del informe destaca que la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad concentra 1.358 casos, la Dirección de Tesorería 729, la Dirección de Desarrollo Comunitario 305 y la Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana 164. Adicionalmente, se reporta que la Secretaría General tramita el 28% de las PQRSD con un tiempo promedio de respuesta de 14 días hábiles, la Secretaría de Planeación el 22% con algunas demoras superiores al estándar de 15 días, y la Secretaría de Hacienda el 18%, con un tiempo promedio de 10 días hábiles. Esto permite perfilar tres rasgos clave:

- la demanda ciudadana se concentra en movilidad, tránsito, trámites tributarios y asuntos comunitarios.
- Hay dependencias que funcionan como verdaderos “núcleos de carga” del PQRSD.
- Las secretarías con mayor exposición al ciudadano tienen un desempeño diferenciado: Hacienda logra responder con mejores tiempos, mientras Planeación presenta mayores riesgos de mora.

Es importante anotar que el reporte aclaró que las Secretarías de Educación y Salud no están integradas al aplicativo central y elaboran informes independientes. Esto significa que el volumen de 4.166 PQRSD no refleja la totalidad del relacionamiento ciudadano del sector público departamental, sino solo el comportamiento de las dependencias conectadas al sistema. Desde una óptica de gestión de calidad, esto representa una brecha de integración de información que limita la lectura consolidada de la experiencia ciudadana en áreas tan sensibles como educación y salud.

En cuanto al estado del trámite, el análisis por situación procesal expone que aproximadamente el 75% de los casos se encuentran cerrados, el 20% en trámite y el 5% pendientes de asignación. Este dato, cruzado con los indicadores de oportunidad, muestra un sistema que sí avanza en cerrar un volumen importante de casos, pero deja un 25% aún en curso o sin asignación, lo que, a la luz de los plazos legales del derecho de petición, exige un seguimiento más estricto para evitar que los casos pasen de “en trámite” a “vencidos”.

Análisis técnico del seguimiento y cumplimiento de tiempos

El componente más sensible del sistema PQRSD, desde la perspectiva normativa, es el cumplimiento de los términos de respuesta. El informe señala que, sobre el total de 4.166 casos del trimestre, 3.257 (78,18%) fueron respondidos dentro de los términos establecidos, 670 (16,08%) se respondieron fuera de término y 239 (5,74%) se encuentran pendientes

de respuesta. Traducido a lectura de gestión, esto significa que 2 de cada 10 solicitudes ciudadanas no se atienden de manera oportuna, bien porque se vencen antes de ser respondidas o porque la respuesta se emite por fuera del plazo que exige la normativa colombiana para peticiones, quejas, reclamos y consultas.

El mismo informe reporta un tiempo promedio general de respuesta de 12 días hábiles y un cumplimiento del término legal para peticiones del 87%, además de advertir que el 13% de quejas y reclamos supera los plazos normativos. Este contraste entre los porcentajes – 78,18% de oportunidad sobre el total de PQRSD versus 87% de cumplimiento en las peticiones específicamente, es coherente con la lógica del sistema: las peticiones simples tienden a ser respondidas en tiempos ajustados al estándar, mientras que quejas, reclamos, denuncias y casos que demandan actuaciones de varias áreas o verificación en territorio son más propensos a retrasos.

Si se articula este comportamiento con el mapa de dependencias, se dibuja un patrón claro: las áreas con altísimo volumen y alta complejidad técnica o jurídica (como Tránsito, Tesorería o Planeación) son más susceptibles de acumular casos en trámite y de responder fuera de los tiempos definidos. A ello se suma la presencia significativa de peticiones de carácter judicial, que exigen revisión cuidadosa de antecedentes, coordinación con defensa judicial y especial cuidado en los términos de respuesta para evitar pronunciamientos en contra por parte de jueces o entes de control.

La clasificación de hallazgos, vista desde la severidad, permite ordenar el panorama:

- En el nivel crítico se ubican la existencia de 239 casos pendientes de respuesta, la proporción de 16,08% de PQRSD respondidas fuera de término, y la concentración de la demanda en unas pocas dependencias altamente expuestas. Estos elementos combinados representan riesgos concretos de vulneración del derecho de petición, posibles acciones de tutela y observaciones de control interno o disciplinario.
- En un nivel moderado se ubican fenómenos como la fuerte dependencia del canal presencial, la subutilización de la página web como mecanismo para solicitudes formales, y la presencia de un porcentaje no despreciable de quejas y reclamos que exceden los plazos esperados, lo cual impacta la percepción de oportunidad en la atención.
- Finalmente, en un nivel leve se identifican aspectos que no son problemáticos en sí mismos, pero que sí ofrecen margen de mejora, como el escaso uso de canales telefónicos o buzones y la dispersión de información derivada de que Educación y Salud gestionen sus casos por sistemas propios, dificultando una foto única del comportamiento PQRSD a nivel departamental.

En términos de causalidad operativa, los datos apuntan a varios factores convergentes: una estructura en la cual el volumen de PQRSD se concentra en unas pocas direcciones y secretarías; una mezcla de casos simples y complejos que ingresan por las mismas rutas y se gestionan con el mismo flujo; la carga de peticiones judiciales que aumenta el peso sobre los equipos técnicos y jurídicos; y una adopción aún parcial de los canales digitales formales de la entidad. Todo ello repercute en la capacidad de cumplir de manera consistente con los tiempos de respuesta definidos por la normativa colombiana.

Recomendaciones operativas y estratégicas para el sistema PQRSD

A partir de los resultados del tercer trimestre de 2025, las recomendaciones deben ir más allá de “responder más rápido” y orientarse a reorganizar el sistema para que la oportunidad sea consecuencia natural del diseño, no solo del esfuerzo individual de los servidores.

En el plano operativo, el primer frente de intervención es el control de vencimientos. Con un 21,82% de casos fuera de término o sin respuesta, el sistema requiere un esquema de seguimiento que no dependa únicamente del monitoreo manual. Es aconsejable consolidar un tablero institucional de alerta temprana, que muestre, para cada dependencia y dirección, las solicitudes próximas a vencer, las ya vencidas y las que están en riesgo por su naturaleza (quejas, reclamos y denuncias), de forma que los jefes de proceso puedan priorizar recursos y resolver cuellos de botella antes de que se materialice el incumplimiento. El hecho de que el informe ya haga referencia a un sistema de alertas emitido desde la Secretaría General es un punto de partida valioso que se puede potenciar convirtiéndolo en un instrumento de gestión cotidiana y no solo de reporte.

De manera complementaria, es necesario redistribuir y fortalecer la capacidad instalada en las áreas con mayor carga, especialmente la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad y la Dirección de Tesorería, que en conjunto concentran más de dos mil casos en el trimestre. Estas dependencias deberían contar con equipos dedicados a PQRSD (o al menos con responsables claramente asignados) que puedan absorber el volumen sin sacrificar oportunidad, apoyados por plantillas de respuesta para solicitudes frecuentes y protocolos claros para escalar los casos complejos.

En el plano estratégico, el sistema PQRSD debe transitar de un modelo reactivo a uno inteligente y segmentado. El volumen de peticiones generales y judiciales muestra que no todas las solicitudes tienen el mismo nivel de complejidad ni el mismo riesgo. Resulta clave implementar una clasificación por niveles (por ejemplo, solicitudes de respuesta inmediata, solicitudes técnicas, casos jurídicos y casos de riesgo alto) que permita definir flujos diferenciados, tiempos de estudio internos y niveles de aprobación acordes con la naturaleza del caso. Esta categorización, incluso conservando los tipos P, Q, R, S, D, facilitaría disminuir tiempos de respuesta sin comprometer la calidad.

Las cifras también revelan que, aunque casi la mitad de los casos entran por correo electrónico, la página web aún tiene un uso relativamente bajo frente a su potencial. Desde una perspectiva de experiencia del usuario, es recomendable rediseñar y promover el canal web como vía preferente para radicar PQRSD, con formularios guiados, carga de anexos, estados visibles de trámite y notificaciones automáticas, de manera que se reduzca la presión sobre la radicación presencial y se incremente la trazabilidad de cada caso. Esta misma lógica aplica a la integración de los sistemas utilizados por Educación y Salud: su incorporación al mismo esquema tecnológico permitiría una lectura verdaderamente integral del comportamiento PQRSD departamental, lo que es clave para la mejora continua.

Otro eje de mejora está en la calidad de la respuesta, no solo en su oportunidad. El hecho de que el 52% de los casos sean peticiones y una proporción alta sean peticiones generales y judiciales implica que la respuesta debe ser clara, bien fundamentada y consistente con la regulación aplicable. Un programa de formación interna en redacción administrativa, derecho de petición y comunicación con enfoque ciudadano contribuiría a reducir

retrabajos, solicitudes reiterativas y nuevas PQRSD originadas en respuestas poco claras o incompletas.

Finalmente, el sistema PQRSD puede convertirse en una fuente estratégica de gestión del riesgo y mejora institucional. Clasificar internamente las PQRSD no solo por tipo, sino también por tema crítico (movilidad, seguridad, tributos, participación comunitaria, acceso a programas, potenciales presuntos actos irregulares) permitiría identificar tendencias de fondo y priorizar acciones correctivas a nivel de políticas, procedimientos y servicios, más allá de la resolución caso a caso.

Conclusión: síntesis de hallazgos, impacto institucional y prioridades

El seguimiento del sistema PQRSD en el tercer trimestre de 2025 muestra una Gobernación con un alto nivel de contacto con la ciudadanía, un sistema que permite registrar, canalizar y responder la mayoría de las peticiones en términos razonables, y un comportamiento que evidencia avances importantes en incorporación de medios electrónicos. Sin embargo, también deja en evidencia tres desafíos centrales: la oportunidad de respuesta, la concentración de la carga en determinadas dependencias y la necesidad de aprovechar mejor el sistema como herramienta de gestión y no solo como registro obligatorio.

En términos de impacto institucional, el hecho de que más del 78% de las PQRSD se resuelvan dentro de los tiempos previstos y que el tiempo promedio de respuesta se sitúe en alrededor de 12 días hábiles indica que la entidad ha construido una capacidad operativa significativa. Pero la existencia de un 16,08% de respuestas tardías, 5,74% pendientes y un 13% de quejas y reclamos que superan los plazos normativos muestra que la oportunidad aún no es homogénea y que hay riesgos efectivos de vulneración del derecho de petición. Estos riesgos se agravan cuando se cruzan con la alta densidad de solicitudes en ciertas direcciones y con el peso de las peticiones judiciales.

Por ello, las prioridades de mejora se pueden sintetizar en cuatro líneas:

1. Blindar la oportunidad, reduciendo gradualmente el porcentaje de respuestas fuera de término y de casos vencidos mediante alertas efectivas, redistribución de cargas y segmentación por complejidad.
2. Equilibrar la carga operativa, reforzando las dependencias con mayor volumen (movilidad, tesorería, desarrollo comunitario) y dotándolas de herramientas y equipo para responder con calidad y a tiempo.
3. Unificar la mirada institucional, integrando al sistema las PQRSD de sectores como Educación y Salud, y potenciando los canales digitales web para disminuir la presión presencial y mejorar trazabilidad.
4. Convertir el PQRSS en insumo de mejora, utilizando la información para identificar problemas sistémicos, ajustar procedimientos, reforzar comunicación externa e incorporar la voz del ciudadano en la toma de decisiones.

Con estos ajustes, el sistema PQRSD podría pasar de ser un mecanismo meramente reactivo a consolidarse como un componente central del modelo de calidad, transparencia y servicio al ciudadano de la Gobernación de Casanare, alineado tanto con el marco normativo colombiano como con las expectativas reales de la población que acude a la entidad en busca de respuesta, solución y acompañamiento.

MATRIZ D.O.F.A.

La D.O.F.A es una herramienta útil para la toma de decisiones, ya que permite identificar los factores que pueden afectar el resultado. Al analizar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, se pueden tomar decisiones informadas que maximicen los resultados positivos y minimicen los riesgos.

Teniendo en cuenta los resultados de las mesas de trabajo y el análisis integral de la Gobernación, se validaron los componentes de la D.O.F.A estableciendo el cruce de variables representativas y acciones para potencializar y contrarrestar desviaciones que permitan la consecución de objetivos organizacionales.

Resultados

En la matriz de evaluación de factores internos se obtuvo un resultado de 2,74. Significa que el proceso tiene un nivel de competitividad medio, que debe comprometerse solo con las metas históricas, que ha venido obteniendo y plantear iniciativas estratégicas para fortalecerse aún más y consolidar los proyectos de mejora en las debilidades**.**

Figura 28. Matriz D.O.F.A. Contexto Organizacional

	MATRIZ D.O.F.A			
CONTEXTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL				
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS MEFI				
No.	**FACTOR INTERNO CLAVE**	**PONDERACIÓN**	**CALIFICACIÓN**	**RESULTADO**
FORTALEZAS				
1	Alto desempeño institucional (IDI 89,8) y madurez en Control Interno (96,4)	15%	4	0,6
2	Planeación estratégica sólida y bien articulada con instrumentos nacionales y el PDD 2024–2027	7%	4	0,28
3	Fuerte articulación Nación–Departamento	8%	4	0,32
4	Potencial económico robusto derivado de hidrocarburos y estabilidad financiera departamental.	12%	4	0,48
5	Estructura por procesos definida	10%	3	0,3
6	Ejecución financiera dinámica	10%	3	0,3
	TOTAL	**62%**		**2,28**
No.	**FACTOR INTERNO CLAVE**	**PONDERACIÓN**	**CALIFICACIÓN**	**RESULTADO**
DEBILIDADES				
1	Gestión del Conocimiento y Gobierno Digital presentan bajo desempeño	8%	1	0,08
2	Estructura organizacional con funciones desactualizadas y déficit de planta; alta dependencia de CPS	10%	1	0,1
3	Brecha entre ejecución financiera y física	7%	1	0,07
4	Procesos internos lentos, riesgos de fragmentación administrativa y represamiento documental	5%	1	0,05
5	Componentes tecnológicos insuficientes para soportar data confiable y eficiencia institucional.	7%	1	0,07
6	Limitada maduración de trámites digitales e interoperabilidad	9%	1	0,09
	TOTAL	**38%**		**0,46**
	TOTAL FACTORES INTERNOS	**100%**		**2,74**

Si el resultado corresponde a un valor de entre 1.00 y 1.99 significa que el el proceso tiene un nivel de competitividad bajo, que no están en capacidad de asumir metas importantes y deben ejecutar iniciativas estratégicas para tratar de mejorar las debilidades y fortalecerse.
Si el resultado es entre 2.00 y 2.99 significa que el proceso tiene un nivel de competitividad medio, que debe comprometerse solo con las metas históricas, que ha venido obteniendo y plantear iniciativas estratégicas para fortalecerse aún más y consolidar los proyectos de mejora en las debilidades.
Si el resultado es un valor entre 3.00 y 4.00 indica que el proceso tiene un nivel de competitividad alto, que pueden asumir metas retadoras y ejecutar iniciativas estratégicas para el despliegue de sus capacidades hacia el futuro.

Fuente: Elaboración propia.

En la matriz de evaluación de factores externos se obtuvo un resultado de 2,76. Significa que el entorno es de un atractivo medio, (menor a 2.50 atractivo medio-bajo y **superior a 2.50 atractivo medio-alto**).

ESTRATEGIAS

Figura 29. Acciones Estratégicas

ACCIONES ESTRATÉGICAS		
FACTORES INTERNOS / FACTORES EXTERNOS	**FORTALEZAS**	**DEBILIDADES**
	Alto desempeño institucional (IDI 89,8) y madurez en Control Interno (96,4)	Gestión del Conocimiento y Gobierno Digital presentan bajo desempeño
	Planeación estratégica sólida y bien articulada con instrumentos nacionales y el PDD 2024–2027	Estructura organizacional con funciones desactualizadas y déficit de planta; alta dependencia de CPS
	Fuerte articulación Nación–Departamento	Brecha entre ejecución financiera y física
	Potencial económico robusto derivado de hidrocarburos y estabilidad financiera departamental.	Procesos internos lentos, riesgos de fragmentación administrativa y represamiento documental
	Estructura por procesos definida	Componentes tecnológicos insuficientes para soportar data confiable y eficiencia institucional.
	Ejecución financiera dinámica	Limitada maduración de trámites digitales e interoperabilidad
OPORTUNIDADES	**INICIATIVAS ESTRATEGICAS FO**	**INICIATIVAS ESTRATEGICAS DO**
Inversiones nacionales históricas en conectividad (fibra óptica, wifi, TIC)	FO1. Acelerar la transformación digital y Gobierno Digital. Aprovecha: alto desempeño institucional + inversiones TIC nacionales. Acciones: Crear un Centro Departamental de Transformación Digital como instancia permanente. Integrar fibra óptica, Centros PotencIA y Talento Tech con los sistemas internos de la Gobernación. FO2. Impulso de cadenas productivas agroindustriales y turismo sostenible. Aprovecha: visión estratégica + articulación Nación–Departamento. Acciones: Desarrollo de clústeres: turismo de naturaleza, ganadería sostenible, agroindustria 4.0. Alianzas con MinComercio y FONTUR para proyectos turísticos territoriales. FO3. Liderazgo regional en transición energética. Aprovecha: rol nacional en regalías + potencial petrolero. Acciones: Mesa de transición energética con Meta, Arauca y Vichada (RAP Orinoquía). Proyectos piloto de energía solar y eficiencia energética en infraestructura pública.	DO1. Modernización administrativa acelerada con apoyo nacional y TIC. Debilidad: procesos lentos, rezagos digitales. Oportunidad: inversión en fibra, Gobierno Digital. Acciones: Digitalización total de 5 trámites prioritarios. Implementar interoperabilidad y archivo digital para reducir represamiento documental. DO2. Revisión y actualización del modelo organizacional. Debilidad: funciones desactualizadas, CPS excesivos. Oportunidad: programas de fortalecimiento institucional del DAFP. Acciones: Rediseño institucional basado en cargas laborales reales. Plan de formalización progresiva del talento humano misional. DO3. Sistema de Gestión del Conocimiento basado en IA. Debilidad: puntaje bajo gestión del conocimiento. Oportunidad: Centros PotencIA y talento STEM. Acciones: Repositorio digital único + protocolos de transferencia de conocimiento.
Participación activa en políticas de transición energética, paz total y desarrollo territorial		
Impulso nacional al Gobierno Digital y datos abiertos		
Expansión de ecosistemas de innovación y formación en IA, STEM y tecnología		
RAP de la Orinoquía y pactos de convergencia regiona		
Demanda creciente por turismo sostenible y agroindustria		

AMENAZAS	INICIATIVAS ESTRATEGICAS FA	INICIATIVAS ESTRATEGICAS DA
Presencia de grupos armados, disidencias y riesgo de inseguridad rural	FA1. Fortalecer gobernanza territorial frente a riesgos de seguridad. Fortaleza: alta coordinación institucional. Amenaza: presencia de grupos armados. Acciones: Rutas territoriales de prevención, inversión social y protección comunitaria. Integración entre Planeación + Secretaría de Gobierno para priorizar focos críticos. FA2. Crear un Fondo de Diversificación Productiva. Fortaleza: solidez financiera. Amenaza: dependencia del petróleo. Acciones: Incentivos a agroindustria, energías renovables y economía digital. Cofinanciación Nación–Departamento–empresa privada. FA3. Sistema de alerta climática y gestión del riesgo con tecnología. Fortaleza: articulación Nación–Gobernación. Amenaza: inundaciones, eventos extremos. Acciones: Convenio con IDEAM para monitoreo satelital. Actualizar los POT municipales para ordenamiento alrededor del agua.	DA1. Programa de cierre de brechas territoriales. Debilidad: baja conexión rural y trámites lentos. Amenaza: desigualdad territorial y desconexión digital. Acciones: Implementar “Casanare Digital Rural” para conectar 100% veredas. Unidades móviles de servicios al ciudadano. DA2. Fortalecer capacidades técnicas internas. Debilidad: déficit de talento, dependencia de CPS. Amenaza: escasez de talento especializado. Acciones: Convenios SENA–Universidades con enfoque en ingeniería, TIC y agro 4.0. Escuelas de formación interna basadas en necesidades del MIPG. DA3. Acelerar sistemas de seguimiento físico y financiero. Debilidad: brecha físico/financiero. Amenaza: riesgo de no lograr certificaciones y cierre fiscal. Acciones: Tablero analítico en tiempo real integrado con SECOP, SIIF y Sistema de Planeación. Mesa mensual de control con gerentes de eje.
Dependencia económica del petróleo y volatilidad del mercado internacional		
Brechas territorio–ciudad en acceso a servicios y conectividad digital		
Riesgos climáticos e inundaciones recurrentes		
Escasez local de talento especializado en investigación, ingeniería y tecnologías 4.0.		
Retrasos en maduración técnica y contractual pueden afectar certificaciones MIPG y recursos futuros		

Fuente: Elaboración propia.

ANÁLISIS ESTRUCTURA ORGÁNICA

El análisis de la estructura orgánica constituye uno de los componentes más críticos dentro de un proceso de rediseño institucional en la Gobernación de Casanare, dado que permite comprender la forma en que la entidad se organiza para cumplir su misión, visión y objetivos estratégicos. Este ejercicio no solo facilita identificar cómo se distribuyen las competencias entre dependencias, sino que también evidencia duplicidades, vacíos funcionales, cargas laborales desbalanceadas y relaciones de coordinación que pueden estar afectando la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público.

En primer lugar, el análisis de la estructura orgánica proporciona una radiografía precisa del modelo organizacional vigente, permitiendo evaluar si la configuración actual de secretarías, oficinas asesores y dependencias responde a los retos contemporáneos del desarrollo territorial del departamento. En el contexto de Casanare, donde la acción gubernamental requiere una gestión articulada de sectores como infraestructura, desarrollo comunitario, salud, medio ambiente, agroindustria y gestión del riesgo, es fundamental que la estructura organizacional sea flexible, funcional y alineada con las políticas públicas departamentales.

Asimismo, este análisis permite determinar el grado de correspondencia entre funciones, procesos y estructura, lo que facilita una toma de decisiones objetiva y soportada respecto a la necesidad de crear, fusionar, suprimir o redimensionar dependencias. De esta manera, el rediseño institucional se convierte en un ejercicio técnico que busca optimizar la capacidad operativa y mejorar la capacidad de respuesta de la administración departamental.

Otro aspecto clave es que el estudio de la estructura orgánica posibilita identificar cuellos de botella administrativos y duplicidad de esfuerzos, los cuales pueden estar afectando la eficiencia y generando sobrecostos. Al evidenciar estas situaciones, se orientan acciones correctivas encaminadas a la racionalización del gasto público, mejor aprovechamiento del talento humano y fortalecimiento de la gobernanza interna.

Finalmente, el análisis previo de la estructura orgánica es esencial para asegurar que el rediseño institucional cumpla los principios establecidos en la normativa vigente, entre ellos legalidad, eficiencia, eficacia, economía, coordinación y mejora continua y garantice que la Gobernación de Casanare avance hacia un modelo organizativo moderno, ágil y orientado a resultados.

En síntesis, este análisis constituye el punto de partida para un rediseño institucional sólido, basado en evidencia y en la comprensión real del funcionamiento interno, que permita a la Gobernación mejorar su desempeño administrativo y ofrecer servicios más oportunos, coherentes y efectivos a la ciudadanía casanareña.

Antecedentes

La estructura orgánica de la Gobernación de Casanare se estableció mediante la Ordenanza 006 del 11 de julio de 2019 señalando las funciones generales de las dependencias. Acto seguido se emanó el Decreto 0323 del 01 de noviembre de 2019, “Por el cual se establece la estructura administrativa de la Gobernación del Departamento de Casanare y se fijan fas funciones generales de sus dependencias”.

El 27 de diciembre de 2019 se modificó el Decreto 0323 mediante el Decreto 0372 del 27 de diciembre de 2019 donde se ajustan y actualizan las funciones de la Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

Decreto 0323 de 2019, Artículo 2°. Estructura Administrativa. Para el cumplimiento de sus funciones, el Departamento de Casanare tendrá la siguiente estructura administrativa:

1. **Despacho del Gobernador**
   1.1. Secretaria privada.
   1.2. Oficina Asesora Jurídica
   1.3. Oficina de Defensa Judicial
   1.4. Oficina de control Disciplinario Interno
   1.5. Oficina de control Interno de Gestión
   1.6. Oficina Asesora de Comunicaciones
   1.7. Dirección Departamental de cultura y Turismo

2. **Secretaria General**
   2.1. Dirección de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, TIC
   2.2. Dirección de servicios Administrativos
   2.3. Dirección de Talento Humano

3. **Secretaría de Hacienda**
   3.1. Dirección de Rentas
   3.2. Dirección de Presupuesto
   3.3. Dirección de Tesorería
   3.4. Dirección de Contabilidad
   3.5. Dirección de Cobro Coactivo

4. **Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana**
   4.1. Dirección de Desarrollo Comunitario
   4.2. Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
   4.3. Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres.

5. **Secretaria de Infraestructura**
   5.1. Dirección de programación
   5.2. Dirección de construcciones
   5.3. Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad.

6. **Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer.**
   6.1 Dirección de Inclusión y Desarrollo Social
   6.2 Dirección de Vivienda

7. **Secretaría de Educación**
   7.1. Dirección de Calidad Educativa
   7.2. Dirección de Cobertura Educativa
   7.3. Dirección Administrativa

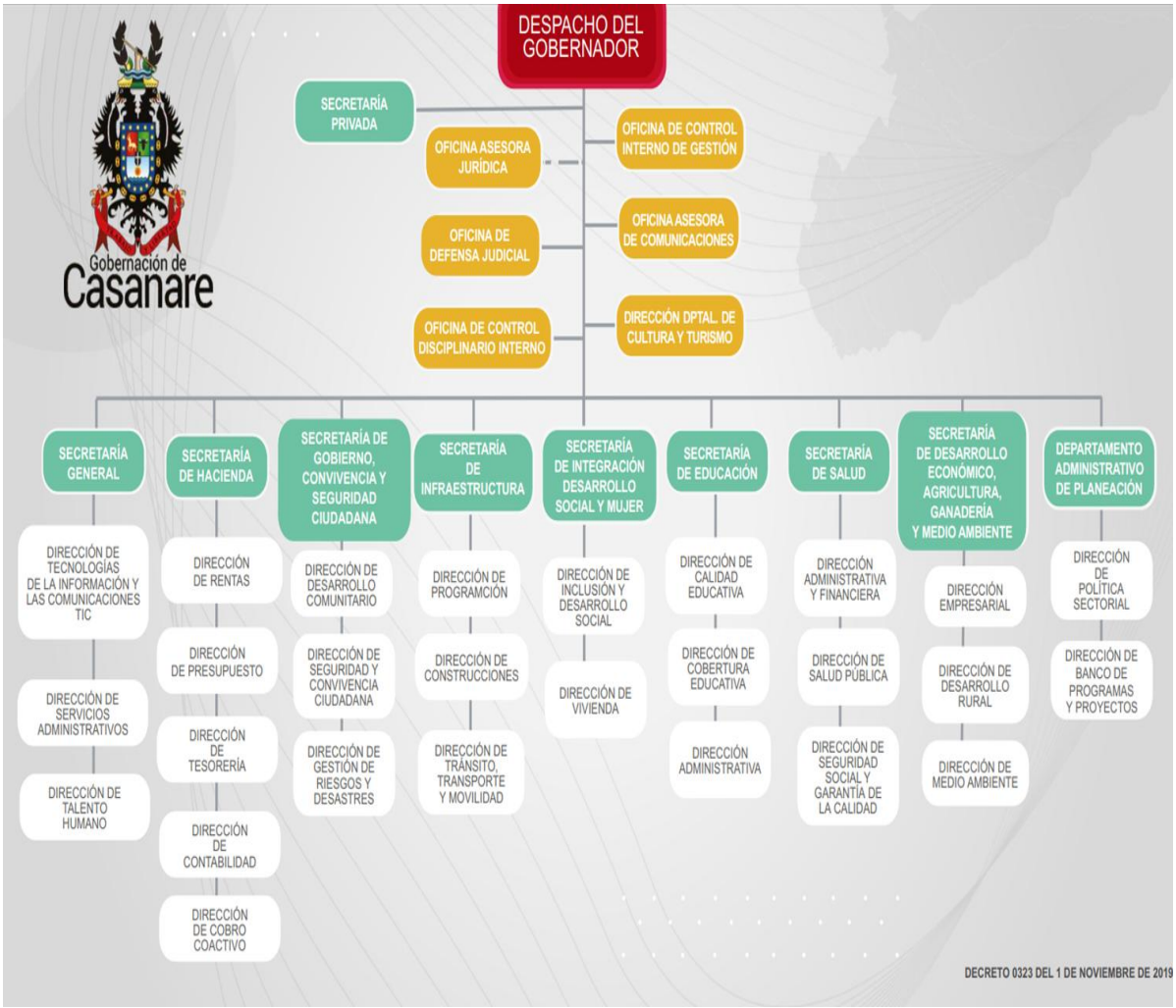
8. **Secretaría de salud**
   8.1. Dirección Administrativa y Financiera.
   8.2. Dirección de Salud Pública
   8.3. Dirección de Seguridad Social y Garantía de la calidad.

9. **Secretaria de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.**
   9.1. Dirección Empresarial
   9.2. Dirección de Desarrollo Rural.
   9.3. Dirección de Medio Ambiente.

10. **Departamento Administrativo de Planeación**
    10.1, Dirección de Política Sectorial
    10.2. Dirección de Banco de Programas y Proyectos.

11. **Órganos de Asesoría y Coordinación.**
    11.1. Consejo de Gobierno.

Figura 30. Organigrama Gobernación Casanare



ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LAS DEPENDENCIAS

Organización Interna del Despacho del Gobernador. La organización interna del Despacho del Gobernador del Casanare, es la siguiente:

Despacho del Gobernador

- Secretaría Privada
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina de Defensa Judicial
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Oficina de Control Interno de Gestión
- Oficina Asesora de Comunicaciones
- Dirección Departamental de Cultura y Turismo

Funciones del Gobernador. El Gobernador del Departamento de Casanare es el jefe del Gobierno y de la Administración departamental y representante legal, judicial y extrajudicial del Departamento y ejercerá la coordinación y control general de la actividad de las dependencias centrales y entidades descentralizadas, al tenor de la Constitución Política, la ley y las ordenanzas.

De igual manera, el Gobernador es agente del Presidente de la República para el mantenimiento del orden público y para la ejecución de la política económica general en el territorio departamental, así como para aquellos asuntos que, mediante convenios, la Nación acuerde con el Departamento. En virtud de lo anterior, son funciones del Gobernador:

1. Ejercer la vigilancia sobre el cumplimiento de la Constitución, las leyes y los decretos del gobierno y las ordenanzas de las asambleas departamentales.
2. Ejercer la máxima autoridad en la acción administrativa del Departamento y la representación legal para promover el desarrollo integral de su territorio.
3. Cumplir con lo establecido en el plan de Desarrollo Departamental, en concordancia con el Plan de Desarrollo Nacional y las normas legales vigentes, para promover el bienestar de la comunidad.
4. Coordinar con los diferentes Secretarios de Despacho y directivos de entidades descentralizadas proyectos y programas que se adelanten en cada dependencia o entidad, así como el oportuno y adecuado cumplimiento del Plan de Desarrollo Departamental.
5. Ejercer las atribuciones para establecer la estructura administrativa del Departamento, central y descentralizada conformidad con las ordenanzas.
6. Liderar la gestión del talento humano, establecer técnicamente la planta de personal, adoptar el manual de funciones y fijar los emolumentos respectivos de acuerdo a la ley.
7. Gestionar la oportuna y exacta recaudación de las rentas departamentales, de las entidades descentralizadas y las que trasfiera la nación.
8. Prestar apoyo a los municipios, referente a disposiciones relacionadas con la planeación, el desarrollo regional y local y la prestación de servicios.

9. Asesorar técnicamente y servir como intermediario entre la Nación y los municipios y las entidades territoriales de su jurisdicción bajo los principios de concurrencia, solidaridad, complementariedad y subsidiaridad.
10. Objetar por motivos de inconstitucionalidad, ilegalidad o inconveniencia, los proyectos de ordenanzas, sancionar y promulgar las ordenanzas en forma legal.

De igual forma son atribuciones del gobernador las establecidas en el artículo 305 de la Constitución Política de Colombia y aquellas que le adicionen, modifiquen o sustituyan.

Funciones de la Secretaría Privada. Son funciones de la secretaria Privada, las siguientes:

1. Participar en calidad de facilitador en el proceso estratégico que lidere el Gobernador
2. Coordinar la atención oportuna de los servicios de asesoría y apoyo que requiera el Gobernador.
3. Coordinar y dirigir las labores y operativos de seguridad tendientes a garantizar la integridad personal del Gobernador del Departamento.
4. Dirigir y controlar las acciones de cooperación internacional, que coadyuven al cumplimiento de los objetivos institucionales, de conformidad con la normatividad vigente.
5. Dirigir las acciones correspondientes a establecer las relaciones con las entidades públicas y privadas, tendientes al desarrollo de los sectores productivos y empresariales en el marco del Plan de Desarrollo.
6. Coordinar los asuntos estratégicos de temáticas prioritarias delegados por el Gobernador.
7. Coordinar las acciones que se requieran para la organización de los consejos de gobierno.
8. Coordinar la atención a las comunidades que requieran atención directa del gobernador.
9. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
10. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
11. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente
12. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Oficina Asesora Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora Jurídica, las siguientes:

1. Estudiar, analizar y conceptuar sobre la aplicación de normas, estableciendo unidad de criterio jurídico.
2. Revisar los proyectos de ordenanzas a presentar a la Asamblea Departamental.
3. Conceptuar al Gobernador sobre la constitucionalidad, legalidad y conveniencia de las ordenanzas para sancionarlas u objetarlas.

4. Revisar los proyectos de actos administrativos emanados de las diferentes dependencias de la administración central y que corresponda expedir al Gobernador.
5. Asesorar a las Secretarías y demás dependencias del sector central del Departamento en la toma de decisiones que involucren el componente jurídico y fijar la posición jurídica del Departamento cuando se presente desacuerdo.
6. Emitir conceptos jurídicos a solicitud de las diferentes dependencias sobre las competencias y funciones de la entidad.
7. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
8. Organizar, preservar y controlar el archivo de gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
9. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Oficina de Defensa Judicial. Son funciones de la oficina de Defensa Judicial, las siguientes:

1. Asumir, en calidad de demandante, interviniente, apoderado o agente y en cualquier otra condición que prevea la Ley, la defensa jurídica del Departamento, y actuar como interviniente en aquellos procesos judiciales de cualquier tipo en los cuales estén involucrados los intereses del Departamento.
2. Dirigir, controlar y coordinar el procedimiento de representación judicial y extra judicial del Departamento conforme a lo establecido en la normatividad vigente.
3. Diseñar y proponer estrategias, planes y acciones para la utilización de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.
4. Coordinar la implementación de las políticas y estrategias para la prevención del daño antijuridico, la defensa judicial efectiva del Departamento, la reducción de la responsabilidad patrimonial y la recuperación de recursos públicos.
5. Formular estrategias de defensa judicial para la participación en los procesos judiciales en los que el Departamento sea parte demandante o demandado o deba intervenir.
6. Realizar acciones tendientes a dar cumplimiento a las sentencias y conciliaciones, en conjunto con las dependencias responsables.
7. Realizar acciones tendientes a la recuperación de dineros públicos por la vía de acción de repetición, previa aprobación por parte del comité de conciliación.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Son funciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario, además de las dispuestas en el Código Disciplinario Único vigente, las demás disposiciones que lo reglamenten, modifiquen o adicionen, las siguientes:

1. Conocer en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores y ex servidores públicos del Departamento, con aplicación de la Ley disciplinaria y la observancia de las garantías constitucionales del derecho a la defensa y al debido proceso.
2. Recibir, registrar y tramitar las quejas e informes sobre conductas disciplinables de los servidores y ex servidores públicos de la entidad.
3. Preparar informes y estadísticas que requiera el Gobernador, los organismos judiciales y de control del estado, de su competencia.
4. Liderar procesos de pedagogía institucional encaminada a mejorar el comportamiento de los servidores públicos de la administración departamental, acorde con sus funciones y con miras a prestar un óptimo servicio.
5. Adoptar mecanismos y estrategias que contribuyan a prevenir la ocurrencia de conductas que constituyan faltas disciplinarias.
6. Dirigir y promover los programas de capacitación y divulgación del régimen disciplinario y los orientados a concientizar y prevenir acciones disciplinables en los funcionarios.
7. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
8. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
9. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Oficina de Control Interno de Gestión. Son funciones de la Oficina de Control Interno de Gestión, las siguientes:

1. Desarrollar el rol de liderazgo estratégico al interior de la entidad como soporte para la toma de decisiones, de conformidad con la normatividad vigente.
2. Interactuar efectivamente con el comité de coordinación de control interno, para asegurar la mejora del sistema.
3. Asesorar permanentemente a la alta dirección y formular recomendaciones con alcance preventivo en el marco del rol enfoque hacia la prevención de conformidad con la normatividad vigente.
4. Asesorar y acompañar a la alta dirección en el diseño de la metodología para la gestión del riesgo en la entidad.
5. Realizar seguimiento a los controles de los riesgos, para la toma de acciones por parte de la alta dirección.
6. Facilitar el flujo de información entre los organismos de control y la entidad, en el marco del rol relación los entes de control.
7. Evaluar y contribuir a la mejora en los procesos de gestión, control y administración de la entidad utilizando un enfoque sistémico, en el marco del rol evaluación y seguimiento conforme la normatividad vigente.
8. Asistir a la entidad en el mantenimiento de controles efectivos mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos promoviendo la mejora continua de los procesos.
9. Evaluar la adecuación y eficacia de los controles que comprenden la administración, las operaciones y los sistemas de información de la entidad.
10. Realizar las auditorías internas conforme el programa anual de auditoria definido en la entidad y conforme al procedimiento establecido.

11. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana y democracia participativa que en desarrollo del mandato constitucional y legal, diseñe la entidad.
12. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
13. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
14. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Oficina Asesora de Comunicaciones. Son funciones de la Oficina Asesora de Comunicaciones, las siguientes:

1. Dirigir y controlar el proceso
2. Asesorar a las demás dependencias de la Gobernación en los asuntos relacionados con sus necesidades de comunicación y divulgación y sobre los diferentes procesos concernientes con la programación de medios y los eventos para divulgación de las actividades institucionales.
3. Asesorar al Gobernador, así como a las demás dependencias de la Administración Departamental en sus relaciones con los medios de comunicación de forma oportuna, acertada y responsable.
4. Implementar los mecanismos necesarios para canalizar la información departamental hacia los medios de comunicación masiva en el ámbito nacional y regional, así como ofrecer los elementos de soporte necesarios a nivel visual, grafico e informativo.
5. Diseñar y aplicar las piezas de comunicación necesarias para divulgar la gestión de la administración departamental tanto a nivel interno como externo, con el fin de mantener informados a los servidores públicos del departamento y a la opinión pública.
6. Registrar visual y gráficamente las actuaciones de las dependencias y entidades departamentales, en especial las del Gobernador, con el objeto de promover y difundir la información relevante.
7. Asesorar las áreas relacionadas con la ejecución de eventos en los que se requiera resaltar las acciones e imagen del Departamento de Casanare.
8. Coadyuvar el proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía.
9. Aclarar oportunamente la información inexacta que circule en los diferentes medios de comunicación sobre el Departamento.
10. Elaborar e implementar el plan de comunicaciones de la entidad Departamental y realizar el respectivo seguimiento que permita la toma de acciones.
11. Producir, realizar y emitir los programas de radiodifusión que convengan a la imagen y a las necesidades de información de los Casanareños, de acuerdo a las capacidades financieras de la Administración y a las políticas establecidas sobre el particular.
12. Diseñar y/o actualizar el manual de imagen corporativa de la entidad.
13. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
14. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.

15. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
16. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección Departamental de Cultura y Turismo. Son funciones de la Dirección de Cultura, las siguientes:

1. Liderar las políticas públicas, programas y proyectos en materia cultural y turismo de conformidad con la normatividad vigente.
2. Realizar acciones orientadas a la protección, recuperación, preservación y salvaguardia del patrimonio cultural del Departamento material e inmaterial.
3. Orientar y articular acciones con los municipios del Departamento de Casanare, relacionadas con la promoción, fomento, recuperación y difusión de los valores ancestrales y la identidad cultural llanera, respetando la diversidad cultural y el enfoque diferencial.
4. Articular con las instancias culturales las acciones relacionadas con la cultura y turismo del Departamento.
5. Promover, financiar o cofinanciar proyectos municipales de interés departamental que correspondan a la promoción, estímulo y fomento de la actividad artística y cultural, de acuerdo a la normatividad vigente.
6. Coadyuvar a fortalecer los procesos de formación de expresiones artísticas y culturales en los municipios del Departamento, en virtud del principio de complementariedad y coordinación de la acción municipal.
7. Dirigir y controlar el desarrollo de los procesos de formación artística y cultural ofertados por el Departamento de Casanare.
8. Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de la cadena artesanal del Departamento, en el marco del plan de desarrollo.
9. Orientar a los municipios en la formulación de los proyectos de inversión de recursos provenientes del impuesto al consumo a la telefonía móvil para cultura.
10. Dirigir y controlar la biblioteca pública departamental, de acuerdo con la normatividad vigente.
11. Coordinar la red departamental de bibliotecas públicas, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el ministerio de cultura.
12. Coordinar y potencializar el turismo en el marco del desarrollo de programas y proyectos con entidades, organizaciones sociales y la comunidad.
13. Articular los procesos de formación y capacitación turística del departamento, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
14. Promover los productos turísticos del Departamento, en coordinación con los municipios y entidades públicas y privadas que tengan en su haber el desarrollo de la actividad turística.
15. Prestar asistencia técnica a los municipios en materia de planificación turística y en el diseño de sus productos turísticos.
16. Fomentar la formalización, cualificación y formación de los prestadores de servicios turísticos del Departamento.
17. Gestionar ante entidades nacionales, e internacionales la consecución de recursos para proyectos de desarrollo turístico.

18. Coordinar con las demás entidades competentes en la materia, acciones orientadas a la protección y promoción del patrimonio cultural, con fines turísticos.
19. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
20. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
21. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente
22. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Organización Interna de la Secretaría General. La organización Interna de la Secretaría General, es la siguiente:

- Secretaria General
- Dirección de Tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC
- Dirección de Servicios Administrativos
- Dirección de Talento Humano

Funciones de la Secretaría General. Son funciones básicas de la Secretaría General, las siguientes:

1. Liderar los procesos de Administración del Talento Humano, Administración de Recursos físicos, Gestión Documental, Gestión de Sistemas, Adquisición de Bienes y Servicios y Atención al Usuario y Tramites de la Entidad, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
2. Dirigir y controlar, de acuerdo con el Gobernador, y de conformidad con el presupuesto aprobado, la programación operativa, el manejo, ejecución y control de los gastos de funcionamiento del departamento de Casanare, y promover la eficiencia y racionalización del gasto público.
3. Orientar el cumplimiento de la política archivística en el sector central de la administración y el funcionamiento del Archivo General de acuerdo con las normas vigentes.
4. Implementar el sistema de servicio al ciudadano que permita brindar información ágil, oportuna y transparente a los usuarios internos y externos que lo requieran.
5. Dirigir y controlar los programas de gestión humana tendientes a inducir, motivar, orientar y capacitar a los servidores públicos.
6. Dirigir los procesos de contratación de su dependencia, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a los principios que rigen la contratación pública.
7. Administrar de acuerdo con las disposiciones vigentes y conforme a los procedimientos que para el efecto defina la Secretaría, el servicio de caja menor, según el caso.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.

10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC. Son funciones de la Dirección TIC, las siguientes:

1. Desarrollar los lineamientos en materia tecnológica, necesarios para definir políticas, estrategias y prácticas que habiliten la gestión de la entidad y/o sector en beneficio de la prestación efectiva de sus servicios y que a su vez faciliten la gobernabilidad y gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC. Así mismo, velar por el cumplimiento y actualización de las políticas y estándares en esta materia.
2. Liderar el seguimiento al portafolio de proyectos y servicios definidos en el plan estratégico de Tecnologías y Sistemas de información.
3. Identificar oportunidades para adoptar nuevas tendencias tecnológicas que generen impacto en el desarrollo del Departamento.
4. Asesorar los procesos de adquisición de bienes y servicios de tecnología, mediante la definición de criterios de optimización y métodos que direccionen la toma de decisiones de inversión en tecnologías de la información buscando el beneficio económico y los servicios de la entidad.
5. Brindar soporte y mantenimiento a los sistemas de información hardware, software, comunicaciones y conectividad, a las demás dependencias de la Administración Departamental.
6. Adelantar acciones que faciliten la coordinación y articulación entre entidades del sector y del Estado en materia de integración e interoperabilidad de información y servicios, creando sinergias y optimizando los recursos para coadyuvar en la prestación de mejores servicios al ciudadano.
7. Generar espacios de articulación con otros actores institucionales, la academia, el sector privado y la sociedad civil para contribuir en aspectos inherentes a la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos que incorporen tecnologías y sistemas de la información y las comunicaciones (TIC).
8. Propender y facilitar el uso y apropiación de las tecnologías, los sistemas de información y los servicios digitales por parte de los servidores públicos, los ciudadanos y los grupos de interés a quienes están dirigidos.
9. Promover el uso efectivo del derecho de acceso de todas las personas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los límites establecidos por la Constitución y la Ley.
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

13. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Servicios Administrativos. Son funciones de la Dirección de Servicios Administrativos, las siguientes:

1. Coordinar la elaboración y consolidación del Plan Anual de Adquisiciones y Suministros con el objeto de garantizar la oportunidad en la entrega de los mismos y una adecuada programación del gasto.
2. Dirigir y controlar los planes, programas y acciones de mantenimiento de infraestructura física.
3. Administrar el Presupuesto de gastos generales del sector central del Departamento, conforme a las disposiciones general en materia presupuestal.
4. Administrar y mantener actualizado el inventario de bienes de propiedad del Departamento, garantizando que los mismos se encuentren asegurados y al día en el pago de impuestos y servicios públicos que los mismos ocasionen.
5. Mantener actualizados y valorados los inventarios de los bienes de propiedad del Departamento en la forma en que indiquen las normas legales.
6. Administrar el Almacén Departamental, sistema de almacenamiento y distribución de bienes y elementos para abastecer a la Administración Departamental de conformidad con los procedimientos establecidos.
7. Establecer las directrices y controlar la prestación de los servicios de aseo, cafetería y vigilancia en la Administración Departamental.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Talento Humano. Son funciones de la Dirección de Talento Humano, las siguientes:

1. Coordinar la ejecución del proceso Administración del Talento Humano de la Entidad, conforme al modelo Integrado de Planeación y Gestión.
2. Coordinar la ejecución las políticas generales sobre la administración de personal al servicio de la Administración Central del Departamento de Casanare.
3. Administrar el talento humano de la gobernación de Casanare, desarrollando acciones para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de conformidad con los procedimientos establecidos y la normatividad que rige la materia.
4. Elaborar, coordinar y evaluar la ejecución del plan anual de formación y capacitación y el programa de bienestar social e incentivos del talento humano para la Administración Departamental

5. Administrar la nómina y las prestaciones sociales de los servidores públicos de la Administración Departamental en concordancia con las normas constitucionales y legales aplicables.
6. Coordinar la ejecución del procedimiento de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión que deben ser periódicamente efectuados en la Administración Departamental los términos de las disposiciones legales.
7. Elaborar, coordinar la ejecución y evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST en beneficio de los servidores públicos de la Administración Departamental
8. Coordinar la actualización del registro y control de novedades administrativas en las historias laborales de los servidores públicos de la Administración Departamental.
9. Elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el Plan anual de vacantes, conforme los lineamientos establecidos por la Función Pública.
10. Actualizar el sistema de información de gestión del empleo público SIGEP.
11. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
12. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
13. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Organización Interna de la Secretaría de Hacienda. La Organización Interna de la Secretaría Hacienda, es la siguiente:

- Secretaria de Hacienda
- Dirección de Rentas
- Dirección de Presupuesto
- Dirección de Tesorería.
- Dirección de Contabilidad
- Dirección de Cobro Coactivo

Funciones de la Secretaría de Hacienda. Son funciones de la Secretaría de Hacienda, las siguientes:

1. Dirigir y controlar la formulación y desarrollo de las políticas contables, tributarias y de control a la evasión y la elusión de las rentas departamentales; de crédito público; presupuestal de ingresos y gastos; de tesorería, y de aprovechamiento e inversión de los recursos captados, de conformidad con las normas legales.
2. Dirigir y controlar, en coordinación con el Departamento Administrativo de Planeación, la elaboración, ejecución y control del Plan Financiero, como instrumento de planeación y gestión financiera del sector público departamental.
3. Dirigir, en coordinación con el Departamento Administrativo de Planeación, la elaboración, presentación, aprobación y liquidación del presupuesto de rentas y gastos e inversiones del Departamento.
4. Dirigir la supervisión del recaudo, administración, aseguramiento y registro de ingresos corrientes, las contribuciones parafiscales, los fondos especiales y

recursos de capital y de crédito del Departamento, de conformidad con disposiciones legales.
5. Dirigir las actividades de ejecución por jurisdicción coactiva de las deudas fiscales, por concepto de impuestos, contribuciones, tasas, retenciones, intereses y sanciones a favor del Departamento.
6. Dirigir y controlar las operaciones de tesorería y la cancelación de las obligaciones legalmente contraídas a cargo del Departamento, de conformidad con las disposiciones legales.
7. Asesorar al Gobernador en todos los aspectos relacionados con la obtención y manejo del crédito público y, en particular, en lo relativo a las políticas de financiamiento interno y externo del Departamento.
8. Dirigir y controlar la deuda pública del Departamento de conformidad con la normatividad vigente.
9. Contribuir con la asistencia técnica de los municipios del Departamento en materia financiera de acuerdo con las indicaciones formuladas en la política departamental.
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Dirección de Rentas. Son funciones de la Dirección de Rentas, las siguientes:

1. Programar, dirigir y coordinar el recaudo de las rentas departamentales.
2. Elaborar y proponer los programas de fiscalización a los contribuyentes y someterlos a consideración del Secretario de Hacienda.
3. Adelantar las actividades y expedir los actos administrativos de investigación, determinación, fiscalización, liquidación, recaudación y aplicación del régimen sancionatorio de las rentas departamentales.
4. Decidir sobre las solicitudes de devoluciones tributarias relacionadas con las rentas de su competencia.
5. Proyectar los actos administrativos que modifiquen las tarifas de los tributos departamentales y en general los concernientes al cumplimiento de las normas tributarias departamentales.
6. Formular e implementar programas y proyectos encaminados a disminuir la evasión tributaria en el Departamento.
7. Consolidar y administrar las estadísticas concernientes al manejo tributario departamental.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.

10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Dirección de Presupuesto. Son funciones de la Dirección de Presupuesto, las siguientes:

1. Coordinar la programación, elaboración, aprobación, modificación, ejecución, seguimiento y evaluación del Presupuesto General del Departamento, bajo la dirección del secretario de despacho de la secretaria de Hacienda.
2. Preparar y presentar a la Asamblea Departamental el proyecto del presupuesto y de sus modificaciones, bajo la dirección del secretario de despacho.
3. Preparar los proyectos de decreto de liquidación o de repetición del presupuesto, según el caso.
4. Ejercer la Secretaria ejecutiva del Consejo Departamental de Política Fiscal CODFIS y presentar al mismo los informes que requiera sobre el sistema presupuestal.
5. Liderar y controlar la ejecución del Presupuesto General del Departamento.
6. Preparar y presentar informes periódicos al Secretario de Hacienda, y a las autoridades y organismos competentes que lo requieran, sobre el estado de la ejecución del Presupuesto General del Departamento.
7. Realizar la consolidación mensual de la ejecución de ingresos y gastos del nivel central.
8. Apoyar la elaboración del Marco Fiscal de Mediano Plazo, conforme la normatividad legal.
9. Rendir oportunamente los informes solicitados por los entes de control y entidades del orden nacional.
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Dirección de Tesorería. Son funciones de la Dirección de Tesorería, las siguientes:

1. Asesorar al Secretario de Hacienda en la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes y proyectos de la Dirección de Tesorería.
2. Dirigir y controlar el cumplimiento de las obligaciones con cargo al tesoro departamental.
3. Administrar los recursos del tesoro departamental y asegurar el oportuno recaudo de los dineros y el cumplimiento del pago de las obligaciones.
4. Dirigir y coordinar, con las dependencias correspondientes, la elaboración del Programa Anual de Caja -PAC y sus ajustes, de conformidad con el Plan Financiero.
5. Efectuar las operaciones que garanticen la oportunidad de los pagos de los compromisos adquiridos por el Departamento.
6. Realizar las inversiones de los excedentes de liquidez de la Tesorería, de conformidad con las directrices del Secretario y el Comité de Inversiones.
7. Ejecutar las operaciones de manejo de la deuda o del portafolio de inversiones para prevenir y mitigar riesgos financieros.

8. Hacer seguimiento y control de los ingresos y pagos de los Sistemas General de Participaciones y Sistema General de Regalías en el Departamento.
9. Definir conjuntamente con el Secretario de Hacienda la celebración de convenios con entidades del sistema financiero encaminados a un eficiente recaudo y/o manejo de los recursos del tesoro departamental.
10. Controlar las operaciones para garantizar el pago oportuno de los compromisos adquiridos por el Departamento y aquellos que deba atender con prioridad en cumplimiento de términos contractuales o sentencias judiciales.
11. Presentar a las instancias del Departamento y a las entidades competentes los informes y evaluaciones relacionadas con la gestión y obligaciones de la Tesorería.
12. Dirigir y controlar los pagos correspondientes a obligaciones tributarias, así mismo, las devoluciones a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.
13. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
14. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
15. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Dirección de Contabilidad. Son funciones de la Dirección de Contabilidad, las siguientes:

1. Consolidar la información contable de la Asamblea Departamental, Contraloría departamental de Casanare e instituciones educativas del departamento que integran el Balance General del Departamento, para generar los Estados Financieros Consolidados que reflejen la realidad financiera, económica y patrimonial de la entidad.
2. Elaborar y presentar los Estados Financieros Consolidados del Departamento al Secretario de Hacienda y al Gobernador para su refrendación y posterior remisión a la Contaduría General de la Nación, y demás entes que así lo requieran de conformidad con los requisitos y plazos previstos en las disposiciones legales vigentes.
3. Difundir las normas contables expedidas por el Contador General de la Nación y asesorar a las entidades descentralizadas, los municipios y a los demás organismos y entidades responsables de su aplicación, así como, emitir conceptos y absolver consultas sobre los asuntos relacionados con la Contabilidad Pública y los Estados Contables Territoriales.
4. Diseñar y proponer al Secretario de Hacienda las políticas, planes de acción y programas que permitan la obtención de procedimientos eficientes y eficaces en el flujo y calidad de la información económica, contable y financiera del Departamento.
5. Elaborar, presentar y sustentar informes sobre la situación contable, económica y financiera de la Administración Central del Departamento.
6. Hacer seguimiento y control, en materia contable, a la administración de los Sistemas General de Participaciones y Sistema General de Regalías en el Departamento.
7. Ajustar el proceso contable a las normas internacionales de conformidad con la normatividad vigente.
8. Dirigir y controlar la consolidación de la contabilidad general de los entes públicos departamentales y municipales, conforme a las normas legales y las disposiciones de la Contaduría General de la Nación.

9. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
10. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
11. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Funciones de la Dirección de Cobro Coactivo. Son funciones de la Dirección de Cobro Coactivo, las siguientes:

1. Coordinar y ejecutar las actividades procesales y procedimentales del cobro coactivo administrativo para al cobro de las deudas y derechos económicos a favor del Departamento de Casanare.
2. Realizar las acciones de cobro coactivo, con base en las sentencias debidamente ejecutoriadas, que impongan a favor del Departamento de Casanare la obligación de pagar sumas liquidas de dinero.
3. Realizar las acciones de recaudo por vía de cobro coactivo de las obligaciones que consten en documentos que presten merito ejecutivo de conformidad con las disposiciones legales.
4. Expedir los actos administrativos, en desarrollo del proceso de cobro coactivo y llevar las acciones hasta su ejecución final.
5. Aplicar los procedimientos contenidos en el estatuto tributario nacional y estatuto tributario departamental, en procura de la recuperación de las obligaciones dinerarias determinadas a favor del departamento de Casanare.
6. Adelantar los procesos de competencia de la dirección de cobro coactivo, atendiendo lo señalado en el manual de cobro coactivo adoptado por el departamento.
7. Realizar el cobro coactivo de las sentencias debidamente ejecutoriadas relacionadas con las acciones de repetición que se expidan a favor del Departamento de Casanare.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Organización Interna de la Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana. La Organización Interna de la Secretaría Gobierno y Seguridad Ciudadana, es la siguiente:

- Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres.

Funciones de la Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana. Son funciones de la Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana, las siguientes:

1. Orientar y coordinar los procesos de participación ciudadana, comunal y comunitaria, para el fortalecimiento de la autogestión del desarrollo local, con autonomía.
2. Promover y afianzar la convivencia ciudadana a través de la preservación de la paz y la prevención de los conflictos en el Departamento.
3. Reconocer y cancelar las personerías jurídicas, aprobar las reformas estatutarias y registrar los dignatarios de las asociaciones, corporaciones, fundaciones, instituciones de utilidad común, como Juntas de Acción Comunal -JAC, asociaciones de JAC y las que desarrollen actividades con las comunidades indígenas.
4. Dirigir y supervisar el diseño y desarrollo de políticas que permitan afianzar y profundizar los principios del Estado social de derecho, la convivencia y participación ciudadana, la tolerancia, el respeto de los derechos humanos, la paz y la descentralización administrativa en el Departamento.
5. Establecer principios de participación democrática que eviten la discriminación y marginación de los colectivos étnicos en el desarrollo sociocultural del Departamento.
6. Dirigir y supervisar, en coordinación con los alcaldes, las autoridades civiles, judiciales, militares y de policía, la preservación y restablecimiento del orden público en el Departamento.
7. Promover y coordinar los procesos de asesoría, capacitación y apoyo que adelantan las diferentes Secretarías, Departamentos Administrativos y entidades descentralizadas del nivel departamental, dirigidas a los gobiernos municipales, correspondiente a los lineamientos de política pública del Ministerio del Interior.
8. Apoyar a las autoridades electorales en los diferentes eventos eleccionarios que se realicen en la jurisdicción del Departamento.
9. Coordinar y colaborar bajo la dirección de las autoridades electorales para que los procesos eleccionarios se realicen con total transparencia, armonía, tranquilidad y seguridad en la jurisdicción del Departamento.
10. Realizar la revisión legal de los actos administrativos municipales en el ejercicio del control constitucional de tutela que le corresponde al Gobernador, con la colaboración de la Oficina Jurídica.
11. Dirigir y controlar la expedición de pasaportes solicitados por el ciudadano de acuerdo a la normatividad vigente.
12. Dirigir y controlar la consolidación del Sistema Departamental para la Prevención y Atención de Desastres.
13. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
14. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
15. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
16. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Desarrollo Comunitario. Son funciones de la Dirección de Desarrollo Comunitario, las siguientes:

1. Desarrollar los procesos encaminados a fortalecer los espacios de participación ciudadana a nivel departamental en cumplimiento de políticas, planes, programas y proyectos.
2. Promover la generación de espacios intra e inter institucionales para los lideres comunitarios de la región y la sociedad civil en general a fin de capacitarlos acerca de los mecanismos de participación y control social a la Gestión Pública (Veedurías Ciudadanas).
3. Desarrollar procesos de fortalecimiento institucional de los grupos étnicos: indígenas y comunidades Afrocolombianas que existan en el territorio de Casanare.
4. Generar espacios de participación para los colectivos étnicos en el desarrollo sociocultural del Departamento, para el goce efectivo de los derechos.
5. Generar las mesas de trabajo y participación establecidas por los diferentes grupos étnicos de la región en aras de generar espacios de concertación y garantizar la inclusión de estos grupos poblacionales.
6. Diseñar, coordinar y ejecutar en asocio con las autoridades locales programas tendientes a generar una cultura de tolerancia, la convivencia pacífica, prevención, promoción y respeto de los Derechos Humanos.
7. Ejercer la Secretaría técnica del Comité Departamental de Discapacidad, en beneficio de la participación e inclusión de esta Población, en la política, planes, programas y proyectos.
8. Ejercer la Asistencia, Control, Inspección y Vigilancia de Organismos Comunales de primer y segundo grado del Departamento, de acuerdo con las disposiciones legales y las competencias del Departamento.
9. Orientar contable y financieramente a los Organismos Comunales de primer y segundo grado con el fin de garantizar el adecuado manejo de sus recursos, siguiendo la normatividad contable vigente, para asegurar el Control, Inspección y Vigilancia.
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
13. Articular programas y proyectos relacionadas con temáticas comunes con las demás dependencias del nivel central y descentralizado del Departamento e interinstitucionales y municipios cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.
14. Realizar acciones de articulación de la política Pública de Victimas, implementando medidas participación, prevención y asistencia a esta Población en el Departamento de Casanare.

Funciones de la Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana (Modificadas por el Decreto 0372 del 27 de diciembre de 2019). Son funciones de la Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana, las siguientes:

1. Coordinar con los alcaldes, autoridades civiles, judiciales, militares y de policía, la preservación y restablecimiento del orden público en el Departamento.
2. Desarrollar e implementar bajo el principio de complementariedad la Asistencia Municipal,
3. la asistencia a los organismos electorales, y atención departamental de Bomberos. Dirigir con las demás entidades y dependencias internas de la Administración departamental involucradas los procesos de seguridad relacionados con la población desmovilizada en su proceso de reintegración a la vida civil.
4. Promover con la fuerza pública acciones encaminadas a disminuir los índices de violencia y delincuencia del Departamento.
5. Coordinar con las entidades nacionales, departamentales y municipales el desarrollo de la estrategia de la lucha contra la trata de personas.
6. Orientar la articulación de las funciones del Departamento como autoridad administrativa, con las directrices del Presidente de la República para garantizar la seguridad de las personas.
7. Realizar la revisión de los actos administrativos municipales en el ejercicio del control de legalidad y constitucionalidad.
8. Implementar el Plan de Convivencia y Seguridad Ciudadana en coordinación con el Comité de Orden Público, de conformidad con la normatividad vigente.
9. Desarrollar la política pública de seguridad mediante los procesos de complementariedad y subsidiaridad con las Entidades, de acuerdo a sus competencias.
10. Asesorar a los municipios del Departamento en la aplicación de normas de régimen municipal, con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de estas, acorde a la normatividad vigente.
11. Desarrollar y coordinar las políticas y programas de descentralización establecidos por las disposiciones legales, el gobierno Nacional y Departamental en los diferentes sectores.
12. Desarrollar programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos municipales, especialmente en lo concerniente a la normatividad municipal.
13. Conceptuar y asesorar a las autoridades municipales, en las diferentes áreas del derecho relacionadas con Administración Pública.
14. Desarrollar actividades de Inspección, Control y Vigilancia de las Entidades sin Ánimo de Lucro (ESAL), en el Departamento.
15. Desarrollar actividades para la promoción de la defensa de la libertad religiosa de cuotas y conciencia en el Departamento.
16. Realizar procesos de articulación institucional en beneficio de la población privada de la libertad, de conformidad con la normatividad vigente.
17. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legales y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
18. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
19. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
20. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Gestión de Riesgos y desastres. Son funciones de la Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres, las siguientes:

1. Coordinar la consolidación del Sistema Departamental para la Prevención y Atención de Desastres.
2. Establecer los mecanismos necesarios para atender de forma prioritaria las áreas especialmente vulnerables del Departamento.
3. Promover, coordinar y asesorar a los Consejos Municipales de Gestión del Riesgo de Desastres en el Departamento de Casanare.
4. Liderar la identificación y priorización de puntos críticos y/o zonas en riesgo por la ocurrencia de fenómenos naturales y/o antrópicos.
5. Promover la creación y funcionamiento de centros de información y documentación de desastres.
6. Gestionar los recursos financieros necesarios para el funcionamiento y desarrollo de planes y proyectos en Gestión del Riesgo de Desastres.
7. Integrar las instituciones y organizaciones en comisiones de trabajo permanentes, para coordinar el desarrollo de planes y acciones en las distintas fases de la Gestión del Riesgo de Desastres.
8. Mantener un sistema integrado de información, que posibilite avanzar en la gestión del riesgo de desastres, garantizando la interoperabilidad con el sistema nacional.
9. Administrar y supervisar la maquinaria amarilla, pesada y vehículos del Departamento, asignados a la dependencia, necesaria para la atención de puntos críticos y/o atención de emergencias de manera oportuna.
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
13. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Organización Interna de la Secretaría de Infraestructura. La Organización Interna de la Secretaría de Infraestructura, es la siguiente:

- Secretaría de Infraestructura
- Dirección de Programación
- Dirección de Construcciones.
- Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad

Funciones de la Secretaría de Infraestructura. Son funciones de la Secretaría de Infraestructura, las siguientes:

1. Dirigir y controlar el proceso de Infraestructura Física Pública a través de las direcciones técnicas y grupos de trabajo.
2. Gestionar la construcción, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura física y vial del departamento de conformidad con la normatividad vigente.
3. Formular los proyectos sectoriales de inversión propios de la dependencia en el marco del plan de desarrollo departamental y conforme a los lineamientos establecidos.
4. Supervisar la ejecución de los proyectos de obra pública a cargo del Departamento de Casanare.
5. Orientar y asesorar a los municipios en la elaboración de proyectos de obra pública en coordinación con el departamento administrativo de planeación departamental.
6. Expedir permisos para la intervención de vías secundarias previa revisión técnica por la dirección de programación.
7. Dirigir y controlar las actuaciones en materia de Movilidad tránsito y transporte del departamento, de conformidad con la normatividad vigente.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Programación. Son funciones de la Dirección de Programación, las siguientes:

1. Elaborar y actualizar los proyectos sectoriales de obras públicas, de acuerdo a los formatos y metodología vigentes.
2. Efectuar el filtro o revisión técnica de proyectos de infraestructura que han sido viabilizados por los bancos de programas y proyectos del nivel Departamental y municipal, relativos al Sector de Obras Públicas.
3. Elaborar los estudios previos de los proyectos de inversión de la Secretaría de Infraestructura que sean priorizados o determinados por la Administración Departamental.
4. Atender las solicitudes de las comunidades relacionadas con necesidades en el sector de infraestructura.
5. Asesorar a los municipios desde el ámbito técnico en los proyectos de infraestructura.
6. Realizar las visitas técnicas que se requieran como soporte a los procedimientos adelantados en la dependencia.
7. Mantener actualizada la base de precios unitarios para construcción de obra pública que deba tomarse como referencia para la estimación de costos de proyectos de infraestructura.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.

9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de acuerdo a la normatividad vigente.
11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Construcciones. Son funciones de la Dirección de Construcciones, las siguientes:

1. Realizar supervisión a la interventoría de los contratos y convenios de obra pública, e interadministrativos de competencia de la Secretaría de Infraestructura para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, que permita la toma de acciones.
2. Suscribir las actas requeridas en la ejecución de los contratos y/o convenios de obra pública, interventoría e interadministrativos designados por el secretario de despacho de la secretaría de Infraestructura.
3. Preparar y analizar sistemáticamente la información relacionada con el avance de ejecución de los contratos del Sector de Obras Públicas, efectuar el control y seguimiento de los mismos y rendir los informes periódicos del avance de las obras ante las instancias competentes.
4. Realizar la liquidación de los contratos y/o convenios de obra pública, interventoría e interadministrativos designados por el secretario de despacho de la secretaria de Infraestructura.
5. Colaborar a las demás dependencias de la Administración central en temas relacionados con los contratos supervisados por las mismas.
6. Suscribir las actas de modificaciones de los contratos y/o convenios de obra pública, interventoría e interadministrativos, que permitan la elaboración de los mismos.
7. Verificar que los contratos y/o convenios de obra pública, interventoría e interadministrativos designados por el secretario de despacho de la secretaría de Infraestructura, se ejecuten conforme a lo estipulado en el estudio previo y pliego de condiciones y tomar las acciones necesarias.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, propio de la dependencia y mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad, de conformidad con la normatividad vigente.
11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Dirección de Tránsito, Transporte y movilidad. Son funciones de la dirección de tránsito, transporte y movilidad las siguientes:

1. Elaborar los planes y programas en materia de movilidad, tránsito y transporte en el Departamento conforme la normatividad vigente.
2. Orientar a los municipios en la elaboración del plan de seguridad vial, conforme a la normatividad vigente.
3. Verificar y validar que los trámites de registro nacional automotor, registro nacional de conductores, registro de maquinaria agrícola y construcción auto propulsado, registro nacional de remolques y semirremolques cumplan con los requisitos exigidos en la normatividad vigente.
4. Dirigir la realización de campañas de prevención vial, información, formación y sensibilización en seguridad vial en el departamento.
5. Adelantar el proceso administrativo sancionatorio en primera instancia, en materia de infracciones de tránsito.
6. Adelantar el proceso administrativo de cobro coactivo en materia de infracciones de tránsito.
7. Autorizar el cierre y uso temporal de las vías de orden departamental, conforme a la normatividad vigente.

8. Gestionar la estrategia de Gobierno en Línea en su dependencia, conforme a la normatividad vigente.
9. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
10. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
11. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente
12. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Organización Interna de la Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer. La Organización Interna de la Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer es la siguiente:

- Secretaria de Integración, Desarrollo Social y Mujer.
- Dirección de Inclusión y Desarrollo Social
- Dirección de Vivienda

Funciones de la Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer. Son funciones de la Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer, las siguientes:

1. Liderar y orientar bajo las directrices del Gobernador la formulación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos de integración, desarrollo social y mujer, en armonía con las disposiciones del orden nacional.

2. Dirigir y controlar el proceso de Asistencia Técnica y Desarrollo Social, de conformidad con la estructura de procesos de la entidad y la normatividad vigente.
3. Dirigir la articulación de políticas y programas tendientes a disminuir la pobreza y la exclusión y gestionar recursos de cooperación para tal fin.
4. Dirigir, orientar y controlar la programación y ejecución de los programas y proyectos de desarrollo social del Plan Departamental de Desarrollo.
5. Coordinar las acciones con las demás dependencias que implementen políticas sociales, con el fin de garantizar integralidad en las acciones de acuerdo con el plan de Desarrollo Departamental.
6. Formular, dirigir, implementar y coordinar políticas públicas relacionadas con: La primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, mujer, familia, adulto mayor y personas con discapacidad con enfoque diferencial, de conformidad con sus competencias y normatividad vigente.
7. Realizar acciones relacionadas con la atención integral de la población vulnerable del Departamento.
8. Prestar asistencia técnica en la temática del desarrollo social relacionada con: primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, mujer, familia, adulto mayor y personas con discapacidad con enfoque diferencial, a los municipios del departamento, organizaciones y personas, de conformidad con la normatividad vigente.
9. Liderar políticas, planes, programas, proyectos y estrategias en materia de vivienda, acorde con la normatividad vigente.
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión propio de la dependencia y mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad, de acuerdo a la normatividad vigente.
13. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Inclusión y Desarrollo Social. Son funciones de la Dirección de inclusión y desarrollo social, las siguientes:

1. Realizar la implementación de las políticas sociales del Departamento, en el marco de la construcción participativa y el empoderamiento legitimado con los diferentes actores sociales o grupos de interés.
2. Dirigir y controlar las políticas, planes, proyectos y estrategias relacionadas con: La primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, mujer, familia, adulto mayor y personas con discapacidad con enfoque diferencial, a los municipios del departamento, organizaciones y personas, de conformidad con la normatividad vigente.
3. Proponer políticas públicas, y programas relacionados con la inclusión y el desarrollo social, de acuerdo a la normatividad vigente.
4. Coordinar las acciones con las demás dependencias que implementen políticas sociales, con el fin de garantizar integralidad en las acciones de acuerdo con el Plan de Desarrollo Departamental.

5. Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a los planes, programas y proyectos de atención a la población vulnerable con enfoque diferencial en concordancia con las políticas nacionales de atención de estas poblaciones.
6. Dirigir, orientar y controlar la programación y ejecución de los programas y proyectos de desarrollo social del Plan Departamental de Desarrollo.
7. Liderar y articular la Agenda Social del Departamento en sinergia con los demás sectores sociales y las entidades nacionales competentes.
8. Promover en el Departamento de Casanare la inclusión social a través del desarrollo de programas que fortalezcan las habilidades sociales, ocupacionales, productivas o de emprendimiento, respetando la diferencia y valorando la diversidad.
9. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
10. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
11. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión propio de la dependencia y mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad, de acuerdo a la normatividad vigente.
12. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Vivienda. Son funciones de la dirección de Vivienda, las siguientes:

1. Diseñar y ejecutar políticas, planes, programas, proyectos y estrategias en materia de vivienda, acorde con la normatividad vigente.
2. Identificar y establecer la factibilidad y estructurar técnica, financiera y legalmente los planes, programas y proyectos de vivienda de interés social en del Departamento.
3. Adelantar todas las actividades relacionadas con la promoción y desarrollo de proyectos de vivienda de interés social y complementario, con el fin de obtener de fuentes públicas y privadas recursos e insumos para su ejecución.
4. Coordinar, supervisar y direccionar las diferentes etapas (estructuración, ejecución y liquidación) para el otorgamiento de subsidios de vivienda en el Departamento.
5. Formular mecanismos que permitan suplir la demanda de vivienda social, mediante la integración de la oferta institucional de subsidios y créditos.
6. Brindar acompañamiento técnico a las dependencias competentes en materia de vivienda municipal, que les permitan la formulación de proyectos.
7. Realizar el proceso de selección de postulantes que permita la selección objetiva de beneficiarios de los programas y proyectos de vivienda de interés social ofrecidos por el departamento.
8. Realizar la asignación y ejecución de subsidios de vivienda de acuerdo a la modalidad conforme al procedimiento establecido por la entidad.
9. Realizar seguimiento a los proyectos de vivienda de interés social, conforme lo establecido en el acto administrativo de adjudicación de subsidios de vivienda, con el fin de medir la eficacia, eficiencia y efectividad del proyecto.
10. Verificar la materialización del subsidio ejecutado de acuerdo a la estructuración del proyecto.

11. Realizar el saneamiento jurídico y titulación a la tenencia de las viviendas.
12. Realizar seguimiento al cumplimiento de requisitos legales, antes, durante y posterior a la aplicación del subsidio.
13. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la entidad.
14. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
15. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente
16. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Organización Interna de la Secretaría de Educación. La Organización Interna de la Secretaría de Educación, es la siguiente:

- Secretaria de Educación
- Dirección de Calidad Educativa
- Dirección de Cobertura Educativa
- Dirección Administrativa

Funciones de la Secretaría de Educación. Son funciones de la Secretaría de Educación, las siguientes:

1. Dirigir y controlar el proceso de Gestión Educativa del Departamento, conforme a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y la normatividad vigente.
2. Proponer y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos departamentales de educación, de acuerdo con los objetivos del Plan de Desarrollo Departamental, en concordancia con las políticas de Educación del Gobierno Nacional.
3. Fomentar el desarrollo de la investigación incorporando los avances de la ciencia, tecnología e innovación como apoyo a los procesos de formación en los establecimientos educativos del Departamento.
4. Aprobar la creación y funcionamiento de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
5. Administrar y fortalecer la planta del personal docente, Directivo Docente y Administrativo para los municipios no certificados del Departamento de Casanare.
6. Prestar Apoyo y asistencia técnica a los Municipios no certificados del Departamento, para mejorar su capacidad en la prestación del servicio educativo, de acuerdo a la normatividad vigente.
7. Generar estrategias para el acceso y la permanencia escolar y el mejoramiento de la calidad educativa en el Departamento.
8. Ejercer la inspección y vigilancia, del servicio educativo prestado por entidades oficiales y privadas.
9. Diseñar e impulsar estrategias para el desarrollo de la educación inclusiva, de conformidad con la normatividad vigente.

10. Vigilar el cumplimiento de las normas que autorizan el funcionamiento de los establecimientos educativos, públicos y privados de los municipios no certificados del departamento.
11. Administrar eficientemente los recursos financieros del Sistema General de Participaciones, los recursos propios y de otras fuentes destinados a la prestación del servicio público educativo.
12. Articular con otros sectores interinstitucionales programas y proyectos en beneficio de la población escolar atendida.
13. Gestionar la estrategia de Gobierno en Línea en su dependencia, conforme a la normatividad vigente.
14. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
15. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
16. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión propio de la dependencia y mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad.
17. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Calidad Educativa. Son funciones de la Dirección de Calidad Educativa, las siguientes:

1. Revisar y retroalimentar los Proyectos Educativos Institucionales -PEI-, en las Instituciones Educativas públicas y privadas, articulando proyectos transversales pertinentes de acuerdo con las necesidades, intereses de las comunidades y las políticas educativas departamentales y nacionales.
2. Realizar acompañamiento en la aplicación de las pruebas SABER, consolidar los resultados y hacer análisis de datos, que permita medir la calidad educativa de las instituciones educativas.
3. Realizar acompañamiento en la implementación de la estrategia de evaluación de desempeño de Docentes y Directivos Docentes, a partir de los lineamientos y metodología del Ministerio de Educación Nacional.
4. Prestar asistencia técnica a los rectores para el proceso de la auto-evaluación institucional en instituciones no oficiales y oficiales, con el fin de estandarizar y facilitar el uso del instrumento definido por la Secretaría de Educación Departamental.
5. Elaborar el documento de caracterización del perfil educativo del Departamento, efectuar su socialización y publicación.
6. Dirigir y controlar el Plan de Apoyo al Mejoramiento - PAM, de la calidad de la educación en las instituciones educativas, a partir del análisis de los resultados de la caracterización y perfil del sector educativo.
7. Realizar acompañamiento a la ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento institucional -PMI- de las instituciones educativas del Departamento, con el fin de garantizar el mejoramiento de la calidad de la educación, conforme al procedimiento establecido.

8. Dirigir y controlar el Plan de formación docente territorial, con el fin de mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas de los municipios no certificados del Departamento.
9. Promover la incorporación de los medios y tecnologías de la información y la comunicación en los establecimientos educativos del departamento.
10. Fortalecer el proceso de la educación media técnica en articulación con los niveles educativos del departamento de Casanare.
11. Liderar la participación de las instituciones educativas en procesos de experiencias exitosas, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional-MEN.
12. Responder las peticiones, dentro de los términos quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
13. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
14. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
15. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Cobertura Educativa. Son funciones de la Dirección de Cobertura Educativa, las siguientes:

1. Dirigir y apoyar los procedimientos para la gestión de la cobertura del servicio educativo en la jurisdicción, dando los lineamientos de la oferta y proyección de cupos en los establecimientos educativos oficiales; estableciendo directrices, criterios y cronograma para la organización del proceso de matrícula de acuerdo a la normatividad vigente.
2. Realizar seguimiento a los procesos relacionados con la gestión de la cobertura educativa para el acceso con permanencia al servicio educativo.
3. Realizar acompañamiento y asesoría a los establecimientos educativos sobre el proceso de gestión de la cobertura.
4. Validar y Evaluar la información de indicadores de cobertura generada por el sistema oficial de matrícula y demás reportes generados por los establecimientos educativos.
5. Ejecutar, evaluar y ajustar anualmente el Plan de cobertura educativa.
6. Responder a los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, relacionados con el reporte oportuno y veraz de la información de las etapas del proceso de matrícula.
7. Diseñar estrategias de acceso con permanencia y prestar apoyo en la implementación de las mismas que garanticen el ingreso y continuidad de los estudiantes en el sistema educativo acorde con los contextos regionales y locales.
8. Identificar las situaciones que ponen en riesgo o dificultan el acceso y la permanencia de los niños, niñas, jóvenes y adultos en el sistema educativo oficial que permita tomar acciones.
9. Apoyar a las instituciones Educativas en la formulación el plan de gestión de riesgo escolar.
10. Formular proyectos de inversión encaminados al acceso con permanencia de los estudiantes en el sistema educativo, conforme a la metodología establecida, así como efectuar la gestión en las diferentes instancias.

11. Coordinar y supervisar el desarrollo de los proyectos dirigidos al acceso con permanencia de los estudiantes en el sistema educativo.
12. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
13. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
14. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
15. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección Administrativa. Son funciones de la Dirección Administrativa, las siguientes:

1. Dirigir y controlar los recursos humanos, financieros y tecnológicos de la secretaria de educación del departamento, conforme los procedimientos establecidos por la entidad, a fin de asegurar la eficiencia, eficacia y efectividad del sistema.
2. Administrar el proceso de Talento Humano correspondientes a la planta de personal docente, directivos docentes, y administrativos de la Secretaria de Educación, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos.
3. Dirigir y controlar los recursos financieros del sistema general de participaciones destinados al sector educativo conforme la normatividad vigente.
4. Administrar las plataformas tecnológicas del sector educativo en el departamento, excepto de los municipios certificados en educación, de conformidad con los lineamientos del MEN.
5. Responder las peticiones, quejas, reclamos de la ciudadanía propia de la dirección dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
6. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dirección y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley 594 de 2000 y normas complementarias.
7. Preparar y presentar el proyecto de presupuesto de la Secretaría de educación de acuerdo con los lineamientos que expidan la Secretaría de Hacienda, el Departamento Administrativo de Planeación y el Ministerio de Educación Nacional.
8. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

Organización Interna de la Secretaría de Salud. La Organización Interna de la Secretaría de Salud, es la siguiente:

- Secretaría de Salud
- Dirección Administrativa y Financiera
- Dirección de Salud Pública
- Dirección de Seguridad Social y Garantía de la Calidad.

Funciones de la Secretaría de Salud. Son funciones de la Secretaría de Salud, las siguientes:

1. Dirigir y controlar el proceso Gestión Salud en el Departamento conforme a la normatividad vigente.
2. Dirigir y controlar el Plan Territorial de Salud y el sistema general de seguridad social en salud (SGSSS) en el departamento, en armonía con las disposiciones del orden nacional.
3. Dirigir y supervisar el plan sectorial de desarrollo del sistema de seguridad social en salud en el departamento, que involucre los aspectos administrativo y financiero, de aseguramiento, de garantía de calidad, de descentralización, de difusión, de salud pública, de sistemas de información en salud, de transformación corporativa y de vigilancia y control.
4. Adoptar, difundir, implantar, ejecutar y evaluar, en el ámbito departamental las normas, las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos del sector salud y del SGSSS que formule y expida la Nación o en armonía con éstas.
5. Prestar asistencia técnica y asesoría a los municipios e instituciones públicas que prestan servicios de salud, en su jurisdicción.
6. Dirigir el aseguramiento en salud departamental, para garantizar el acceso de la población de Casanare a los servicios de salud con oportunidad, continuidad e integralidad.
7. Adoptar, difundir, implementar y ejecutar la política de Salud Pública del departamento en el marco del plan de desarrollo.
8. Dirigir y controlar dentro de su jurisdicción el sistema de vigilancia en Salud Pública.
9. Dirigir y controlar en su jurisdicción el sistema obligatorio de garantía de la calidad SOGCS, de conformidad con la normatividad vigente.
10. Dirigir y controlar los recursos humanos, financiero, físicos, tecnológicos y de información del sector salud departamental, en los términos consagrados en las disposiciones legales.
11. Organizar, dirigir, coordinar y administrar la red de instituciones prestadoras de servicios de salud pública en el Departamento.
12. Dirigir y supervisar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de salud y del derecho fundamental a la salud, de conformidad con las normas vigentes y las decisiones judiciales.
13. Prestar asesoría a los municipios e instituciones prestadoras de servicios de salud publicas relacionada con los proyectos de inversión en salud.
14. Formular, ejecutar y realizar seguimiento a los proyectos de inversión en salud departamental, de conformidad con la normatividad vigente.
15. Preparar, en coordinación con las demás dependencias, el Plan Bienal de inversiones Públicas, de conformidad con las normas vigentes
16. Asesorar la formulación, seguimiento, implementación, evaluación y control del plan Territorial de Salud en los municipios del Departamento.
17. Coordinar el desarrollo, implementación, administración, actualización, operación y mantenimiento del sistema de información en salud en el ámbito departamental, enmarcado en los lineamientos de la Dirección de Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

18. Implementar y mantener el modelo integral de atención en salud (MIAS) del Departamento de Casanare, en el marco de la Política de atención integral en Salud (PAIS).
19. Garantizar el suministro de tecnologías en salud no financiadas con recursos de la UPC a través de la herramienta tecnológica MIPRES, así como realizar verificación y control de las solicitudes de cobro derivadas del mismo, en cumplimiento de la Resolución 2438 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.
20. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
21. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
22. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
23. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección Administrativa y Financiera. Son funciones de la Dirección Administrativa y Financiera:

1. Dirigir y controlar los recursos humanos, físicos y financieros de la secretaria de salud del departamento, conforme los procedimientos establecidos por la entidad, a fin de asegurar la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio
2. Administrar el talento humano de la secretaria de salud, de acuerdo a la normatividad vigente.
3. Administrar los recursos físicos de la secretaria de salud del departamento de Casanare, conforme los procedimientos establecidos.
4. Dirigir y controlar los recursos financieros del fondo departamental de salud en materia presupuestal, contable y financiera, conforme la normatividad vigente.
5. Dirigir la elaboración del plan anual de adquisiciones correspondiente a la secretaria de salud, conforme la normatividad vigente.
6. Responder las peticiones, quejas, reclamos de la ciudadanía propia de la dirección dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
7. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la secretaria de salud y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo y normas complementarias.
8. Realizar Supervisión a Contratos y/o convenios que suscriba el Departamento de Casanare en cumplimiento de los fines esenciales del Estado, conforme a las directrices del Gobernador y que sean de competencia de la dirección.
9. Preparar y presentar el proyecto de presupuesto de la Secretaría de salud de acuerdo con los lineamientos que expidan la Secretaría de Hacienda y el Departamento Administrativo de Planeación.
10. Coordinar el mantenimiento y conservación de los bienes al servicio de la Secretaria de Salud.
11. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.

12. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.
13. Implementar y mantener el modelo integral de atención en salud (MIAS) del Departamento de Casanare, en el marco de la Política de atención integral en Salud (PAIS).

Funciones de la Dirección de Salud Pública. Son funciones de la Dirección de Salud Pública:

1. Adoptar, difundir, implementar y ejecutar la política de salud pública formulada por la Nación.
2. Dirigir y controlar la operación del laboratorio de salud pública, de conformidad con los lineamientos y normatividad vigente.
3. Formular y ejecutar el Plan de Intervenciones Colectivas departamental.
4. Monitorear y evaluar la ejecución de los planes y acciones en salud pública de los municipios de su jurisdicción.
5. Dirigir y controlar el Sistema de Vigilancia en Salud Pública en el Departamento.
6. Vigilar y controlar en coordinación con el Instituto Nacional para la vigilancia de medicamentos y alimentos, INVIMA y el Fondo Nacional de Estupefacientes la producción, expendio, comercialización y distribución de medicamentos incluyendo aquello que causen dependencia o efectos psicoactivos potencialmente dañinos para la salud y sustancias potencialmente tóxicas.
7. Ejecutar las acciones de inspección, vigilancia y control de los factores de riesgo del ambiente que afectan la salud humana y de control de vectores y zoonosis de competencia del sector salud en los municipios de categorías cuarta, quinta y sexta de su jurisdicción.
8. Orientar e implementar las líneas operativas del plan decenal de salud pública y el plan territorial de salud en el marco de las competencias departamentales.
9. Implementar y mantener el modelo integral de atención en salud (MIAS) del Departamento de Casanare, en el marco de la Política de atención integral en Salud (PAIS).
10. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
11. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
12. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
13. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo

Funciones de la Dirección de Seguridad Social y Garantía de la Calidad. Son funciones de la Dirección de Seguridad Social y Garantía de la Calidad, las siguientes:

1. Diseñar, implementar y evaluar los planes, programas y proyectos, establecidos en el Plan de Desarrollo Nacional, Plan de desarrollo Departamental y plan territorial de salud, en el marco de las competencias constitucionales y legales vigentes.

2. Gestionar el aseguramiento en salud del Departamento de acuerdo a la normatividad vigente.
3. Ejercer inspección y vigilancia a los municipios del departamento relacionado con el aseguramiento en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en los regímenes de excepción definidos por las normas legales.
4. Prestar asistencia técnica y asesoría a los municipios e instituciones públicas que prestan servicios de salud, en su jurisdicción.
5. Dirigir y controlar la ejecución de los recursos propios, los cedidos por la Nación y los del Sistema General de Participaciones con destinación específica para salud, en lo relacionado con aseguramiento, prestación de servicios, participación social y regulación de urgencias y emergencias y demás que le sean asignados legalmente.
6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las políticas y normas técnicas, científicas y administrativas que expida el Ministerio de Salud, así como las actividades que desarrollan los municipios de su jurisdicción, para garantizar el logro de las metas del sector salud y del Sistema General de Seguridad Social en Salud, sin perjuicio de las funciones de inspección y vigilancia atribuidas a las demás autoridades competentes.
7. Adoptar, implementar, administrar y coordinar la operación en su territorio del sistema integral de información en salud, así como generar y reportar la información requerida por el Sistema.
8. Promover la participación social y la promoción del ejercicio pleno de los deberes y derechos de los ciudadanos en materia de salud y de seguridad social en salud.
9. Adoptar, difundir, implementar, ejecutar y evaluar la Política de Prestación de Servicios de Salud, formulada por la Nación.
10. Gestionar la prestación de los servicios de salud, de manera oportuna, eficiente y con calidad a la población pobre no afiliada y en lo no cubierto con subsidios a la demanda, que resida en su jurisdicción, a través de instituciones prestadoras de servicios de salud públicas o privadas.
11. Establecer estrategias orientadas a la articulación y operación de los servicios de salud en el departamento por parte de los prestadores de servicios de salud pública y privados, con el fin de garantizar una atención oportuna y resolutiva a todos los usuarios del sistema.
12. Realizar la inscripción de prestadores de servicios de salud, en el marco del sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención de salud.
13. Adelantar el proceso sancionatorio en primera instancia contra los prestadores de servicios de salud que incumplan la normatividad del sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud.
14. Garantizar el pago oportuno de los servicios de salud prestados a la población a cargo del departamento y los generados por sentencias judiciales.
15. Implementar y mantener el modelo integral de atención en salud (MIAS) del Departamento de Casanare, en el marco de la Política de atención integral en Salud (PAIS).
16. Garantizar el suministro de tecnologías en salud no financiadas con recursos de la UPC a través de la herramienta tecnológica MIPRES, así como realizar verificación y control de las solicitudes de cobro derivadas del mismo, en cumplimiento de la Resolución 2438 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.
17. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
18. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.

19. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
20. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Organización Interna de la Secretaría de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente. La Organización Interna de la Secretaría de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, es la siguiente:

- Secretaría de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.
- Dirección Empresarial
- Dirección de Desarrollo Rural
- Dirección de Medio Ambiente

Funciones de la Secretaría de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente. Son funciones de la Secretaría de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, las siguientes:

1. Dirigir y controlar el desarrollo económico y ambiental del departamento de conformidad con la normatividad vigente.
2. Dirigir los planes, programas y proyectos de los sectores agropecuario, agroindustrial, competitivo, empresarial y demás que intervengan en el desarrollo económico del Departamento.
3. Dirigir los planes, programas y proyectos de fomento empresarial y productivo en coordinación con entidades públicas y privadas del orden nacional, regional e internacional para el Departamento de Casanare.
4. Promover los mecanismos de concertación y coordinación interinstitucional, establecidos en el decreto 2980 de 2001, que reglamenta la ley 607 de 2000, en lo relativo a las asociaciones de municipios para la prestación del servicio público obligatorio de asistencia técnica rural, mediante la creación de centros provinciales de gestión agro empresarial.
5. Acompañar a comunidades de campesinos indígenas del departamento, en el desarrollo de actividades relacionadas con su desarrollo económico.
6. Dirigir la formulación y ejecución del plan departamental de competitividad y desarrollo económico para la micro, pequeña, mediana y gran empresa, en los sectores productivos, agropecuarios, de artesanías, industria, comercio y servicios.
7. Propender por la mejora de la productividad y competitividad departamental de acuerdo a su propia vocación.
8. Dirigir las políticas departamentales de crecimiento económico, la generación de empleo, impulso agropecuario a través del desarrollo empresarial en el Casanare.
9. Dirigir las políticas gubernamentales de fomento a la atracción de inversión empresarial para lograr la expansión económica en el Departamento
10. Establecer mecanismos de cooperación con otros países y organismos internacionales en aspectos relacionados con ciencia y tecnología propios de la dependencia.
11. Promover y ejecutar proyectos de irrigación, mejoramiento de riego, manejo adecuado y conservación de los recursos hídricos.

12. Promover el desarrollo de proyectos de aguas productivas como reservorios, represas y embalses, que coadyuven a la generación y aprovechamiento de fuentes energéticas basadas en la gestión adecuada del recurso hídrico e ictiológico para el desarrollo departamental.
13. Fomentar la creación de canales y mecanismos de participación del pequeño y mediano productor a los mercados regionales, departamentales, nacionales e internacionales.
14. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
15. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
16. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
17. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección Empresarial. Son funciones de la Dirección Empresarial las siguientes:

1. Implementar y orientar las políticas y estrategias para el estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias de los empresarios y productores.
2. Promover la cooperación y articulación efectiva entre los sectores público, privado y académico para el desarrollo de la productividad, la competitividad y el desarrollo económico.
3. Establecer estrategias específicas para el desarrollo de los sectores agroindustrial, industrial, comercial, artesanal, manufacturero, y de servicios, de conformidad con los lineamientos y metas previstas en el Plan de Desarrollo Departamental.
4. Ejecutar proyectos que promuevan el desarrollo empresarial de los sectores agroindustrial, industrial, comercial, artesanal, manufacturero y de servicios en el ámbito Regional.
5. Desarrollar acciones de capacitación, formación, organización y transferencia tecnológica de la micro, pequeña y mediana empresa, orientados a un mejor aprovechamiento técnico y económico.
6. Liderar la implementación de estrategias de generación de empleo que permitan el acceso a la población a mejores condiciones laborales y tecnológicas para el desempeño de sus actividades económicas.
7. Orientar y facilitar el acceso a recursos de crédito de fomento económico a los productores y empresarios del departamento.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente

11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Desarrollo Rural. Son funciones de la Dirección de Desarrollo Rural, las siguientes:

1. Implementar las políticas del orden nacional relacionadas con el desarrollo rural.
2. Fomentar la transferencia de tecnología y la extensión rural en los municipios del Departamento.
3. Realizar seguimiento a la prestación de los servicios de asistencia técnica directa rural a cargo de los municipios del Departamento.
4. Dirigir el proceso de acreditación, inscripción, renovación, actualización y cancelación del registro de las entidades prestadoras del servicio de asistencia técnica directa rural o quien haga sus veces.
5. Propender una adecuada articulación entre las entidades públicas y privadas del orden nacional, departamental y municipal, con el objeto de coordinar acciones y racionalizar la utilización de los recursos
6. Promover e implementar programas y proyectos dirigidos a fortalecer el sector agropecuario del departamento.
7. Operar de manera eficaz y eficiente las granjas de la Gobernación de Casanare, adscritas a la dirección de desarrollo rural.
8. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
9. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
10. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
11. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Medio Ambiente. Son funciones de la Dirección de Medio Ambiente las siguientes:

1. Formular políticas, planes, programas y proyectos ambientales y de Cambio Climático del ámbito departamental, en coordinación con el Departamento Administrativo de Planeación, así como realizar ejecución, seguimiento y evaluación.
2. Promover la adopción de las políticas y los programas nacionales, regionales y sectoriales relacionados con el medio ambiente y de Cambio Climático en el Departamento.
3. Proponer al Gobernador la celebración de acuerdos, convenios y alianzas que se consideren estratégicas, para optimizar la gestión y el uso de los recursos disponibles en el Departamento en materia ambiental.

4. Brindar apoyo técnico y administrativo a la Corporación Autónoma Regional, a los municipios y a las demás entidades territoriales para el cumplimiento de sus atribuciones ambientales y de conservación, manejo, restauración y aprovechamiento racional de los ecosistemas y los recursos naturales.
5. Realizar acciones de conservación, restauración, uso sostenible y de cambio climático en cuencas hidrográficas de acuerdo con la normatividad vigente.
6. Promover y gestionar obras y proyectos de recuperación de cuencas hidrográficas del Departamento.
7. Impulsar y coordinar el uso de incentivos y mecanismos que promuevan el desarrollo sostenible y la producción limpia en los sectores productivos, los municipios y la Administración Departamental.
8. Gestionar la consecución de recursos, para el cumplimiento de las competencias ambientales del Departamento y la conservación, manejo, rehabilitación y uso sostenible de su patrimonio natural.
9. Formular proyectos relacionados con los recursos naturales renovables, Cambio Climático y el patrimonio ambiental departamental, y actuar como instancia técnica para el estudio de los mismos.
10. Adelantar o apoyar programas y proyectos de educación, divulgación ambiental y de Cambio Climático que contribuyan a la generación de cultura hacia la sostenibilidad y la participación y organización comunitaria para el uso racional de los recursos naturales.
11. Brindar orientaciones de carácter ambiental y de Cambio Climático para que sean incluidas en los programas, proyectos y actividades que realice el Departamento a través de cada una de las secretarías.
12. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
13. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
14. Implementar y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
15. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Organización Interna del Departamento Administrativo de Planeación. La Organización Interna del Departamento Administrativo de Planeación, es la siguiente:

- Departamento Administrativo de Planeación
- Dirección de Política Sectorial
- Dirección de Banco de Programas y Proyectos

Funciones del Departamento Administrativo de Planeación. Son funciones del Departamento Administrativo de Planeación, las siguientes:

1. Dirigir y coordinar la formulación y elaboración del Plan Departamental de Desarrollo, en coordinación con las diferentes dependencias y entidades del sector central y descentralizado del Departamento, los municipios y las comunidades, para su aprobación conforme a las normas vigentes.

2. Realizar el seguimiento y la evaluación de gestión y resultados de la Administración Departamental con relación a los planes, programas y proyectos aprobados y las competencias y responsabilidades de las instancias encargadas de su ejecución.
3. Asesorar y coordinar a las distintas dependencias y entidades departamentales, en la elaboración de los planes sectoriales, planes indicativos, planes de acción y demás instrumentos de planificación, acorde con los lineamientos nacionales y el Plan Departamental de Desarrollo.
4. Elaborar el Plan Operativo Anual de Inversiones del Departamento para todas las entidades que conforman el presupuesto general del Departamento, y realizar su seguimiento y evaluación.
5. Elaborar, en coordinación, con la Secretaria de Hacienda, el Plan Financiero del Departamento, con el propósito de evaluar su situación fiscal y financiera, y dar las orientaciones y recomendaciones necesarias para orientar las decisiones fiscales de corto y mediano plazo.
6. Promover el desarrollo integral del territorio a través del planeamiento físico, socioeconómico, administrativo y financiero y articular los procesos de planificación nacional, departamental y regional.
7. Coordinar y articular con la Nación el desarrollo de políticas e inversiones nacionales de carácter sectorial en el territorio departamental.
8. Elaborar y coordinar los estudios e investigaciones socioeconómicas que contribuyan a diseñar y adoptar los lineamientos de política del Departamento en diferentes áreas
9. Administrar el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Departamental.
10. Orientar y asesorar la formulación y ejecución de proyectos de las entidades, organismos y dependencias del Departamento.
11. Estudiar, evaluar y viabilizar los proyectos de inversión presentados por las diferentes instancias del Departamento, de conformidad con las normas vigentes, las metodologías de proyectos, las directrices de las entidades nacionales competentes y, el plan Departamental de Desarrollo.
12. Realizar evaluación a la ejecución de los recursos del Sistema General de Participaciones en el Departamento y sus municipios, de conformidad con sus competencias.
13. Ejercer las funciones de Secretaría Técnica del OCAD Departamental y la del Regional, cuando la responsabilidad le sea encargada al Departamento.
14. Implementar el sistema de monitoreo, seguimiento, control y evaluación a los proyectos financiados con recursos del Sistema General de Regalías -SGR-, de conformidad con los lineamientos dictados por la comisión rectora del SGR y las normas vigentes.
15. Difundir el Plan Departamental de Desarrollo, los resultados de la gestión departamental y las evaluaciones de impacto de las políticas públicas.
16. Ejercer las funciones de apoyo administrativo y logístico al Consejo Territorial de Planeación, Consejos Consultivos y de los órganos colegiados de administración y decisión del Sistema General de Regalías.

17. Acompañar y asistir técnicamente los procesos para la segregación o agregación de territorios municipales, de conformidad con la Ley.
18. Orientar y coordinar los procesos de ordenamiento territorial, de acuerdo con las competencias del Departamento asignadas en la legislación vigente.
19. Asesorar y prestar asistencia técnica a los Municipio en el fortalecimiento de sus procesos financieros y de planeación.
20. Promover, coordinar y apoyar técnicamente el desarrollo de procesos de asociación público públicos y/o esquemas asociativos, en temas y proyectos de interés para la Administración Departamental.
21. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme a los lineamientos dictados por la entidad.
22. Organizar, preservar y controlar el archivo de gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de acuerdo a la Tabla de Retención Documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
23. Coordinar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente.
24. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Política Sectorial. Son funciones de la Dirección de política Sectorial, las siguientes:

1. Apoyar al Departamento Administrativo de Planeación en la definición de objetivos de política sectorial para la formulación del Plan Departamental de Desarrollo.
2. Elaborar informes y estudios de investigación en los diferentes sectores de la Administración Departamental.
3. Elaborar estudios microeconómicos, institucionales y de regulación, relacionados con la estructura de los sectores productivos en la economía departamental, en coordinación con la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.
4. Apoyar a las demás dependencias del Departamento en el análisis de los presupuestos requeridos para la formulación del Plan Departamental de Desarrollo.
5. Consolidar el diagnóstico departamental en los diferentes sectores con el objetivo de elaborar documentos de política.
6. Coordinar con la Secretaría de Hacienda la elaboración del Plan Financiero del Departamento.
7. Realizar seguimiento a los planes integrales de saneamiento fiscal, administrativo y financiero en los municipios en los que se haya implementado.
8. Realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución de los recursos del Sistema General de Participaciones transferidos al Departamento y a sus municipios.
9. Brindar asesoría, asistencia técnica y capacitación en las áreas fiscal y financiera a los municipios del Departamento, calcular su capacidad de endeudamiento y revisar y efectuar recomendaciones a sus presupuestos.
10. Asesorar a los municipios en la aplicación de instrumentos de planificación y gestión y realizar su seguimiento y evaluación.
11. Dirigir la ejecución de procesos, metodologías y herramientas de planeación, evaluación y seguimiento al Plan de Desarrollo Departamental.

12. Realizar el seguimiento y la evaluación de la gestión y resultados de la Administración Departamental en relación con los planes, programas y proyectos contenidos en el plan de desarrollo departamental.
13. Establecer los lineamientos para la ejecución, control y seguimiento de los recursos de inversión del Departamento.
14. Implementar el sistema de información integral para la focalización de la inversión departamental, y formular lineamientos para la generación y manejo de la información estadística y geográfica en el Departamento.
15. Preparar el informe sobre la ejecución del Plan de Desarrollo Departamental que el Gobernador debe someter anualmente a la Asamblea.
16. Brindar asesoría, asistencia técnica, capacitación y seguimiento en aspectos relacionados con el Sistema de Selección de Beneficiarios -SISBEN a los municipios del Departamento.
17. Brindar asesoría y asistencia técnica a los municipios del Departamento en el diagnóstico, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo municipales.
18. Brindar asesoría, asistencia técnica y capacitación a los entes territoriales municipales en los procesos de revisión general y/o ajuste a sus planes de ordenamiento territorial y en la implementación de los diferentes instrumentos de gestión del suelo que contemple la ley.
19. Coordinar el proceso de creación y conformación de las comisiones municipales de ordenamiento territorial y brindar asesoría y asistencia técnica para su funcionamiento.
20. Coordinar el proceso de conformación del Consejo Territorial de Planeación del Departamento y brindar asesoría y asistencia técnica a los Consejos Territoriales de Planeación.
21. Diseñar la política de Ordenamiento Territorial del Departamento.
22. Efectuar los análisis de la red de asentamientos urbanos existentes en el Departamento y sus implicaciones en el desarrollo de Casanare, en especial desde la perspectiva de su funcionamiento espacial, infraestructura vial, equipamiento y servicios públicos.
23. Diseñar las metodologías para el seguimiento de los planes y/o esquemas de ordenamiento territorial a nivel municipal y Departamental de acuerdo con los criterios nacionales.
24. Realizar estudios tendientes a verificar la existencia de aspectos o indefiniciones de limites o problemas de identidad, natural, social cultural o económica que sirvan de base para la modificación de limites intermunicipales.
25. Organizar, mantener y actualizar la cartografía básica del Departamento y garantizar su divulgación ante las instancias que lo requieran.
26. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
27. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
28. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
29. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Funciones de la Dirección de Banco de Programas y Proyectos. Son funciones de la Dirección de Banco de Programas y Proyectos, las siguientes:

1. Administrar el Banco de Programas y Proyectos de Inversión del Departamento.
2. Asesorar a los municipios en el diseño, organización del Banco de Programas y Proyectos de Inversion y articular la red departamental de proyectos entre el Departamento y los municipios.
3. Asesorar la formulación, estructuración y evaluación de los proyectos de inversión del Departamento para su presentación ante las diferentes instancias de financiación, público y/o privadas.
4. Asesorar a los municipios en la formulación, estructuración y evaluación de los proyectos de inversión, para su presentación ante las diferentes instancias de financiación, públicos y/o privados.
5. Verificar que los proyectos de inversión, previa viabilización y registro en los Bancos de Programas y Proyectos Departamental de Inversión y/o del SGR, sean presentados cumpliendo los requisitos establecidos por la Comisión Rectora del SGR.
6. Realizar seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión del departamento por las diferentes fuentes de financiación y preparar los informes que se requieran sobre el avance físico y financiero de los proyectos aprobados y ejecutados.
7. Apoyar a la secretaría técnica del OCAD departamental y del OCAD regional, o de la instancia que haga sus veces, cuando corresponda al Departamento.
8. Capacitar técnicamente a las dependencias de la Gobernación y a los municipios en la formulación de proyectos de inversión pública.
9. Prestar apoyo en la formulación de proyectos de inversión, determinar la viabilidad técnica de su ejecución, de acuerdo con las solicitudes del Director del Departamento Administrativo de Planeación.
10. Promover y apoyar la formulación y estructuración de proyectos de ciencia tecnología e innovación en el Departamento conforme a la normatividad vigente.
11. Verificar que los estudios previos proyectados por las diferentes unidades ejecutoras estén acordes con los planes, programas y proyectos del plan de desarrollo y las fuentes de financiación.
12. Responder las peticiones, quejas, reclamos y denuncias propias de la dependencia, dentro de los términos legalmente establecidos y conforme al procedimiento establecido en la Entidad.
13. Organizar, preservar y controlar el archivo de Gestión de la dependencia y realizar las transferencias documentales de Acuerdo a la Tabla de Retención documental aplicable y en cumplimiento de la Ley General de Archivo.
14. Implementar y mantener el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con la normatividad vigente.
15. Articular programas y proyectos relacionados con temáticas comunes con las demás dependencias cuando se requiera, para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

Conclusión

El organigrama vigente de la Gobernación de Casanare, adoptado mediante el Decreto 0323 de 2019, refleja una lógica de organización clásica, basada en secretarías sectoriales

y direcciones administrativas que, en su momento, respondían a las necesidades de gestión de ese periodo. Sin embargo, al contrastar esta estructura con los retos actuales del departamento, mayor complejidad de la política pública, nuevas exigencias del MIPG, gobierno digital, enfoque de datos, control fiscal más estricto y mayor escrutinio ciudadano, se hace evidente una brecha significativa entre la arquitectura formal de la Gobernación y la manera en que hoy debería operar una administración departamental moderna. Esa brecha se manifiesta en tres grandes problemas: desactualización de funciones, desarticulación de las dependencias y fragmentación de la toma de decisiones y de la ejecución organizacional.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

A continuación, se presentan situaciones administrativas que se deben clarificar y corregir; y así mismo, análisis de algunas dependencias que se deben tener en cuenta para una modificación a la estructura orgánica de la Entidad.

Secretaría de Salud y Secretaría de Educación

Se presenta un **análisis técnico** y **recomendaciones de solución** frente a la situación de **dualidad de funciones y toma de decisiones** entre el nivel central de la Gobernación de Casanare y las Secretarías de Salud y Educación, específicamente en materia administrativa, financiera y de talento humano.

La Gobernación de Casanare presenta actualmente una situación administrativa compleja derivada de la coexistencia de estructuras paralelas a nivel central y en las Secretarías de Salud y Educación. Mientras el nivel central cuenta con una Dirección de Servicios Administrativos y una Dirección de Talento Humano, la Secretarías disponen de una Dirección Administrativa y Financiera (Salud) y Dirección Administrativa (Educación), dentro de las cuales se desarrollan actividades relacionadas con la gestión del talento humano, recursos físicos y financieros. Esta configuración ha generado un escenario de dualidad de funciones, claridad de competencias y dificultades en la toma de decisiones, afectando la coherencia y eficiencia institucional.

Desde un análisis organizacional, se evidencia que las dependencias ejecutan funciones similares en materia administrativa y de talento humano, lo que ha originado duplicidad de procesos, criterios divergentes y ambigüedad en la responsabilidad para aprobar o definir situaciones administrativas, permisos, encargos, evaluaciones y lineamientos internos. Esta situación vulnera los principios de coordinación, economía y eficiencia establecidos en la gestión pública, y genera riesgos jurídicos al no existir claridad respecto de la autoridad competente para expedir actos o tomar decisiones que afectan al personal de estas dependencias.

Además, esta desarticulación afecta directamente la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente en las dimensiones de Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa. Al no existir una articulación adecuada, se dificulta la

unificación de procedimientos institucionales, la estandarización de criterios y la coherencia entre las políticas transversales de la Gobernación y las prácticas propias de las Secretarías. Esto repercute en el desempeño institucional, la trazabilidad de la información y la eficiencia del servicio público.

Para resolver esta dualidad, es necesario adoptar medidas estructurales y operativas. En primer lugar, se recomienda formalizar las competencias mediante un acto administrativo que clarifique de manera expresa qué funciones son exclusivas del nivel central especialmente aquellas relacionadas con políticas, decisiones y procesos integrales de talento humano y cuáles corresponden a la Secretaría de Salud y Educación en calidad de apoyo sectorial. En segundo lugar, se sugiere realizar un ajuste micro-organizacional o revisión parcial de la estructura de ambas Direcciones, a fin de delimitar sus funciones, evitando que asuman roles que ya están definidos para dependencias transversales del nivel central.

Asimismo, se recomienda establecer un mecanismo de gobernanza interna, como un comité permanente de articulación entre el nivel central y las Secretarías, para validar lineamientos, evitar contradicciones y garantizar decisiones consistentes. Complementariamente, debe adelantarse un proceso de unificación de procedimientos y adopción de flujos institucionales que centralicen la aprobación de novedades y decisiones de personal. Finalmente, es fundamental realizar procesos de socialización y capacitación para fortalecer la comprensión de las competencias y promover una cultura de articulación y colaboración.

En síntesis, la situación identificada constituye una oportunidad para avanzar hacia una gestión más ordenada, coherente y eficiente, garantizando que la estructura administrativa responda al principio de unidad institucional y que las decisiones relacionadas con el talento humano se adopten con claridad, seguridad jurídica y alineación con la estrategia organizacional del Departamento.

Es importante tener en cuenta que la definición, adopción y soporte de sistemas de información recae sobre la Dirección TIC de la Secretaría General, lo que ha llevado a que sectores como salud desarrollen soluciones propias, de baja articulación, a veces basadas en herramientas gratuitas, con riesgos para la seguridad de la información y la trazabilidad de los datos.

ANÁLISIS DEL DOCUMENTO: “PROPUESTA DE ESTRUCTURACION DEL MODELO DE GESTION DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE”

Atendiendo la solicitud de la Secretaría de Educación procedemos a dar concepto sobre el documento realizado mediante contrato de consultoría No. 2682 de 2017.

El documento propone un **modelo de gestión para Instituciones Educativas (IE)** con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa, estandarizar procedimientos y favorecer una organización interna más coherente. Se enfoca en el fortalecimiento del rol directivo, la articulación institucional y la distribución de responsabilidades dentro de las IE. Este enfoque responde a necesidades históricas de mejorar la administración escolar y la gestión del talento humano docente y administrativo.

Sin embargo, la propuesta fue diseñada bajo un **contexto institucional diferente** al que actualmente presenta la Gobernación de Casanare. Cuando el documento fue elaborado, existía una estructura más limitada en la Secretaría de Educación, con menor capacidad técnica y menos claridad sobre los procesos transversales de talento humano, administrativos y financieros. Además, el modelo asumía que los establecimientos educativos requerían un nivel alto de alineación formal con la estructura administrativa de la Gobernación, lo que hoy, normativa y funcionalmente, no es adecuado.

1. La Secretaría de Educación cuenta ahora con procesos maduros y estandarizados

Actualmente, la Secretaría de Educación desarrolla:

- Procesos sectoriales específicos.
- Gestión administrativa ajustada a los lineamientos departamentales y nacionales.

2. La necesidad de personal en los establecimientos educativos ha cambiado

El documento plantea necesidades de personal basadas en:

- Un contexto académico anterior.
- Proyecciones poblacionales y de matrícula desactualizadas.
- Una dinámica educativa que hoy es distinta.

Hoy la Secretaría de Educación determina sus necesidades de personal mediante criterios del Ministerio de Educación (PEI, matrícula, jornada, ruralidad).

3. El sector educativo opera bajo autonomía institucional

Las Instituciones Educativas tienen autonomía administrativa y académica según:

- Ley 115 de 1994.
- Decreto 1075 de 2015.

El documento sugería lineamientos para incluir a los establecimientos dentro de la estructura interna de la Gobernación, algo que:

- No tiene sustento jurídico.
- No corresponde al modelo educativo colombiano.
- Contradice el principio de autonomía escolar.

No es pertinente incluir los establecimientos educativos en el organigrama ya que las instituciones educativas no hacen parte de la estructura administrativa de la gobernación.

Los establecimientos educativos:

- Son unidades con autonomía administrativa.
- No son dependencias ni oficinas del ente territorial.

- No deben representarse como “dependencias internas” en el organigrama.

4. La Gobernación no administra directamente la operación interna de los colegios

Su rol es:

- Financiar, apoyar y supervisar.
- No dirigir ni integrar la estructura interna de las IE al organigrama gubernamental.

5. Los organigramas solo reflejan dependencias oficiales del ente territorial

Las IE no son unidades administrativas del nivel central ni sectorial.

CONCLUSIÓN

El documento *“Propuesta Modelo de Gestión IE Casanare”* ya no es aplicable debido a los cambios sustanciales que han ocurrido en la estructura de procesos, la madurez organizacional de la Secretaría de Educación y la evolución en la necesidad real de personal en los establecimientos educativos. Además, no es pertinente ni jurídicamente posible incluir las Instituciones Educativas dentro del organigrama de la Gobernación de Casanare, ya que son unidades autónomas y no forman parte de la estructura administrativa departamental.

Aunque las instituciones educativas **no puedan integrarse al organigrama departamental**, la Secretaría de Educación **tiene múltiples mecanismos de rectoría, acompañamiento y seguimiento** para fortalecer su desempeño. La clave es reemplazar el modelo ya obsoleto por un sistema más moderno, basado en datos, riesgos y capacidades institucionales como son:

- Mejorar los procesos institucionales (PEI, PME, convivencia escolar, gestión docente).
- Armonizar el trabajo entre las IE y los lineamientos nacionales del MEN.
- Incorporar criterios de madurez institucional diferenciada (no todos los colegios requieren el mismo nivel de intervención).

Este modelo puede estructurarse por componentes: académico, administrativo–financiero, talento humano, infraestructura y calidad educativa.

PROPUESTA DE AJUSTE ORGANIZACIONAL SEGÚN LA DINÁMICA ACTUAL

La propuesta no plantea una ruptura total con la estructura vigente, sino la reconfiguración de piezas clave para que la organización responda de manera más coherente a los retos actuales. Se agrupa en cuatro ejes: fortalecimiento del nivel estratégico, transformación de direcciones en entes especializados, ajuste de funciones transversales y mejora de la articulación sectorial.

TRANSFORMACIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN EN SECRETARÍA DE PLANEACIÓN CON ENFOQUE PROSPECTIVO Y ESTRATÉGICO

El Departamento Administrativo de Planeación de la Gobernación de Casanare ha desempeñado históricamente funciones de formulación, coordinación y seguimiento de la planeación territorial, en concordancia con los lineamientos de la Ley 152 de 1994, el Estatuto Orgánico de Presupuesto y la normatividad del Sistema Nacional de Planeación.

Sin embargo, la creciente complejidad de las políticas públicas, la necesidad de articular la gestión institucional con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1499 de 2017 y Decreto 1083 de 2015), así como los desafíos estratégicos del desarrollo regional, hacen necesario fortalecer la jerarquía, la capacidad operativa y el alcance funcional de la entidad responsable de la planeación departamental.

Adicionalmente, el nuevo contexto regional definido por el **Plan Regional de Competitividad "Casanare es Competitivo" 2025–2050** demanda una entidad robusta, con capacidad técnica y política para liderar una agenda de largo plazo que trascienda periodos de gobierno. Este plan establece retos en ciencia, tecnología e innovación, diversificación productiva, infraestructura, sostenibilidad y talento humano, cuya coordinación requiere un actor institucional con autoridad para convocar a los sectores público-privados, orientar la inversión estratégica, promover alianzas y articular proyectos estructurales de impacto regional.

La categoría de Secretaría de Planeación permite a la Gobernación asumir con plena fuerza institucional este nuevo rol, consolidando un ente rector capaz de integrar la planeación departamental, sectorial y regional bajo una visión compartida de desarrollo sostenible y competitividad. De igual forma, fortalece la capacidad para gestionar recursos de cooperación, impulsar la formulación de proyectos estratégicos, desarrollar análisis prospectivos y asegurar la continuidad técnica de la agenda de competitividad hasta el 2050.

En síntesis, la creación de la Secretaría de Planeación garantiza que Casanare cuente con una entidad líder en la coordinación del desarrollo territorial, con la autoridad y estructura necesarias para asegurar el cumplimiento del Plan de Desarrollo Departamental y, simultáneamente, liderar la implementación del Plan Regional de Competitividad. Esto permitirá avanzar hacia un modelo de crecimiento más sostenible, inteligente e integrado, acorde con los desafíos y oportunidades del futuro de la región.

Justificación Técnica

Necesidad de un mayor nivel jerárquico para la planeación

La planeación gubernamental es el eje transversal que articula todas las dependencias sectoriales, orienta la inversión pública, coordina el seguimiento estratégico y asegura la coherencia entre el Plan de Desarrollo, el presupuesto y los instrumentos de gestión institucional.

Contar con una **Secretaría de nivel superior**, y no con un Departamento Administrativo, permite:

- Mayor capacidad de incidencia en la toma de decisiones del gabinete departamental.
- Mejor articulación con las secretarías sectoriales responsables de la ejecución.
- Fortalecimiento de la autoridad técnica para garantizar la coherencia estratégica del Plan de Desarrollo.
- Mayor capacidad para liderar procesos de planeación con enfoque prospectivo de largo plazo.

Enfoque prospectivo y estratégico

El contexto actual demanda capacidades avanzadas de análisis, modelación, escenarios y gestión del conocimiento. Una Secretaría de Planeación permitiría:

- Desarrollar ejercicios de prospectiva territorial, ordenamiento inteligente y análisis predictivo.
- Fortalecer la gobernanza de datos para la toma de decisiones.
- Mantener una visión estratégica que trascienda los periodos de gobierno.
- Incorporar metodologías de innovación pública, gestión por resultados y gerencia estratégica.

Creación de la Dirección de Sistemas de Gestión Integrados – MIPG

La administración departamental requiere una instancia técnica que:

- Coordine de manera integral las 7 dimensiones **del MIPG** integrando el Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Gestión Ambiental y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque en las normas ISO.
- Asegure la trazabilidad entre la planeación institucional, los riesgos, los controles y la mejora continua.

Articule los sistemas de gestión integrados con:

  - Sistema de Control Interno
  - Gestión del Riesgo
  - Gestión Documental
  - Innovación y Gobierno Digital
  - Servicio al Ciudadano

La ubicación de esta Dirección dentro de la Secretaría de Planeación fortalece la coherencia entre la planificación, el desempeño institucional y la evaluación de resultados.

Mejora en la capacidad de seguimiento y evaluación

Con un nivel secretarial se amplían las capacidades para:

- Realizar seguimiento estratégico al Plan de Desarrollo Departamental.
- Monitorear proyectos de inversión de alto impacto.
- Generar reportes, tableros y análisis de desempeño para la toma de decisiones.
- Implementar evaluaciones de políticas públicas y de resultados.

Justificación Legal

Autonomía territorial y organización administrativa

La Constitución Política (artículos 300 y 305) otorga a las Asambleas Departamentales la competencia para determinar la estructura de la administración central, a iniciativa del Gobernador.

Por tanto, la creación o modificación de secretarías es plenamente viable en ejercicio de esta autonomía.

Ley 489 de 1998

- Establece que las entidades territoriales pueden organizar su administración conforme a sus necesidades.
- Reconoce que la estructura administrativa debe orientar la formulación, ejecución y evaluación de políticas y planes.
- Permite la creación de secretarías, departamentos administrativos y unidades especiales.

Ley 152 de 1994 – Ley Orgánica del Plan de Desarrollo

Requiere que la entidad departamental responsable de la planeación tenga capacidad para:

- Formular, coordinar, evaluar y hacer seguimiento al Plan de Desarrollo.
- Articular la inversión pública y los instrumentos del Sistema Nacional de Planeación.

Elevar la dependencia al nivel de **Secretaría** mejora las condiciones para cumplir estas funciones.

Decreto 1083 de 2015 y Decreto 1499 de 2017 – MIPG

El MIPG exige que exista:

- Responsabilidad institucional clara para la integración de los sistemas de gestión.
- Liderazgo estratégico en la planificación, seguimiento y evaluación.
- Instancias formales para la mejora continua.

La creación de una **Dirección de Sistemas de Gestión Integrados** permite cumplir estos requerimientos normativos.

Beneficios Esperados

Institucionales

- Mayor capacidad de liderazgo del desarrollo territorial.
- Fortalecimiento de la gestión por resultados y la toma de decisiones basada en evidencia.

- Articulación efectiva entre planeación, presupuesto, control interno y gestión de talento humano.

Operativos

- Mejora del seguimiento a proyectos estratégicos.
- Reducción de riesgos institucionales.
- Integración de sistemas de gestión evitando duplicidades funcionales.

Estratégicos

- Proyección del departamento en agendas regionales y nacionales.
- Continuidad de políticas públicas de largo plazo.
- Incentivo a la innovación y transformación digital.

Conclusión

La transformación del Departamento Administrativo de Planeación en **Secretaría de Planeación con enfoque prospectivo y estratégico**, junto con la creación de la **Dirección de Sistemas de Gestión Integrados – MIPG**, constituye una decisión técnica, estratégica y legalmente viable.

Esta reforma permitirá modernizar la estructura administrativa, fortalecer la ejecución del Plan de Desarrollo, mejorar la capacidad de gestión institucional y garantizar un modelo de gobernanza orientado a resultados, innovación y sostenibilidad.

TRANSFORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN TIC EN SECRETARÍA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO PROCESO ESTRATÉGICO

La situación actual de la Gobernación muestra que las tecnologías de la información se han manejado principalmente como un soporte operativo, un área que “arregla computadores” y resuelve necesidades puntuales de software y no como un eje estratégico de gestión pública y de generación de valor público. El diagnóstico de Salud, Educación y otras dependencias evidencia una realidad común: proliferación de soluciones aisladas, uso de herramientas gratuitas sin gobierno, ausencia de arquitectura de información, baja interoperabilidad, debilidad en seguridad digital y una brecha importante entre lo que exige la Política de Gobierno Digital a nivel nacional y lo que hoy la Gobernación está en capacidad real de hacer.

En ese contexto, la creación de una Secretaría de Innovación y Transformación Digital no puede entenderse como un simple cambio de nombre o un “ascenso” de una dirección existente, sino como la decisión de incorporar la gestión tecnológica y de la información al nivel de los procesos estratégicos de la entidad. La nueva secretaría se concibe como el órgano responsable de liderar la transformación digital, el gobierno de datos, la interoperabilidad, la seguridad de la información y el soporte tecnológico de toda la administración departamental, con capacidad de decisión y articulación sobre el conjunto de procesos misionales y de apoyo.

Así mismo, transformación de la Dirección TIC en una Secretaría de Innovación y Transformación Digital constituye un paso imprescindible para que la Gobernación de Casanare pueda atender con eficacia los desafíos, apuestas y estrategias formuladas en la **Dimensión 2.2 de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI)** del *Plan Regional de Competitividad "Casanare es Competitivo" 2025–2050*. Esta dimensión reconoce que el desarrollo económico y social del departamento dependerá cada vez más de su capacidad para adoptar tecnologías emergentes, modernizar servicios públicos, fortalecer el talento digital y fomentar la innovación en los sectores productivos.

Actualmente, una dependencia con nivel de Dirección carece de la capacidad institucional, presupuestal y estratégica para liderar políticas transversales de alto impacto como las que exige la hoja de ruta regional de competitividad. En contraste, una Secretaría ofrece jerarquía de dirección estratégica, mayor autonomía técnica, capacidad de gestión multisectorial y facultad para coordinar agendas de innovación con actores públicos, privados y académicos.

La conversión en Secretaría permite asumir de manera efectiva los retos definidos en la Dimensión de CTeI, tales como: impulsar la creación de ecosistemas de innovación, promover la apropiación de tecnologías 4.0, fortalecer la investigación aplicada en sectores clave, escalar la digitalización empresarial y potenciar el desarrollo de plataformas inteligentes para la gestión del territorio. Además, habilita una rectoría clara sobre políticas de Gobierno Digital, Ciencia, Tecnología e Innovación, interoperabilidad, ciberseguridad y analítica de datos, elementos fundamentales para construir un Casanare competitivo y sostenible al 2050.

De esta manera, la nueva Secretaría no solo alinearía al Gobierno Departamental con los estándares nacionales de transformación digital, sino que se consolidaría como el organismo líder para materializar la visión regional de CTeI. Su creación garantiza la capacidad institucional necesaria para articular inversión, diseñar proyectos estratégicos, acompañar a los sectores productivos en su transición tecnológica y acelerar el desarrollo basado en conocimiento que demanda el plan de competitividad de largo plazo.

En síntesis, elevar la Dirección TIC a nivel de Secretaría es una decisión estratégica que asegura gobernanza, liderazgo y sostenibilidad en la implementación de la política regional de Ciencia, Tecnología e Innovación, permitiendo que Casanare avance con solidez hacia un modelo productivo moderno, inteligente y competitivo.

La Secretaría de Innovación y Transformación Digital como proceso estratégico de la Gobernación

Desde la lógica del MIPG, la Gobernación debe organizar su gestión alrededor de dimensiones y políticas que integran planeación, gestión y control. El componente de Gobierno Digital y gestión de la información es hoy un eje transversal reconocido en la política pública nacional, y forma parte de los planes institucionales y estratégicos que deben articularse al Plan de Acción de las entidades según el Decreto 612 de 2018 (entre ellos, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI).

En ese marco, mantener las TIC como una dependencia subordinada y meramente operativa limita la capacidad de la Gobernación para:

- Integrar la tecnología a la planeación estratégica.
- Alinear los sistemas de información con los objetivos del Plan de Desarrollo.
- Responder a las exigencias de Gobierno Digital, datos abiertos, seguridad digital y transformación digital sectorial (salud, educación, desarrollo social, infraestructura, etc.).

La Secretaría de Innovación y Transformación Digital, concebida como proceso estratégico, se convierte en:

- El arquitecto institucional de la transformación digital.
- El líder transversal que articula a Salud, Educación, Hacienda, Planeación, Gobierno, Desarrollo Social y demás sectores alrededor de una misma visión tecnológica.
- El responsable de que la tecnología deje de ser una suma de soluciones improvisadas y se convierta en un habilitador permanente de la gestión pública, la transparencia, la participación y la eficiencia.

Justificación técnica de la creación de la Secretaría de Innovación y Transformación Digital

La justificación técnica se soporta en cinco necesidades estructurales identificadas en el diagnóstico:

a) Cumplir de manera real la Política de Gobierno Digital

El Decreto 1008 de 2018 establece los lineamientos generales de la Política de Gobierno Digital, entendida como el uso y aprovechamiento de las TIC para consolidar un Estado competitivo, innovador y generador de valor público.

Hoy la Gobernación avanza parcialmente en esta dirección, pero sin una instancia con jerarquía suficiente para:

- Formular y liderar la implementación del Gobierno Digital en todo el departamento.
- Alinear trámites, servicios digitales, participación ciudadana y gestión interna bajo un mismo marco.
- Interactuar de manera técnica y política con MinTIC, DNP y demás entidades nacionales que impulsan la agenda digital.

Una Secretaría permite asumir esta política no como un “check list” de cumplimiento formal, sino como un proyecto de transformación institucional, con recursos, equipo y capacidad de coordinación.

b) Ordenar la arquitectura de información y de aplicaciones

La proliferación de sistemas propios, herramientas gratuitas y desarrollos desarticulados especialmente en Salud, pero también en otros sectores muestra que no existe una arquitectura tecnológica unificada. La nueva Secretaría debe:

- Definir un modelo de arquitectura empresarial (procesos, datos, aplicaciones, tecnología) para toda la Gobernación.
- Establecer estándares de desarrollo, integración e interoperabilidad.
- Decidir qué se compra, qué se desarrolla, qué se integra y qué se descontinúa.

Sin un órgano con este mandato, cada dependencia seguirá "inventando" sus propias soluciones, reproduciendo ineficiencias y riesgos.

c) Fortalecer la seguridad digital y la protección de datos

El uso de programas gratuitos y servicios no institucionales para manejar información de salud, desarrollo social u otros temas sensibles evidencia una brecha crítica en seguridad digital. La política de Gobierno Digital exige incorporar la confianza y seguridad digital como pilar del relacionamiento Estado–ciudadano.

Una Secretaría de Innovación y Transformación Digital, con funciones específicas en:

- Gestión de riesgos tecnológicos.
- Seguridad de la información.
- Protección de datos personales.
- Continuidad de negocio y recuperación ante desastres.

Es esencial para reducir la exposición de la Gobernación a incidentes, sanciones y pérdida de confianza ciudadana.

d) Gobernar los datos como activo estratégico

La administración departamental genera y recibe grandes volúmenes de datos: en salud pública, servicios sociales, educación, infraestructura, hacienda, planeación, etc. La política nacional de transformación digital (CONPES 3975) refuerza la necesidad de usar los datos y las tecnologías digitales para generar valor social y económico.

La Secretaría debe liderar:

- La política de gobierno y calidad de datos.
- La construcción de repositorios maestros y modelos de interoperabilidad.
- El desarrollo de capacidades de analítica y uso de datos para decisiones públicas.

Sin este liderazgo, los datos seguirán dispersos, subutilizados y encerrados en archivos y sistemas inconexos.

e) Alinear inversiones tecnológicas con la planeación y el presupuesto

Actualmente, muchas decisiones tecnológicas se toman de forma reactiva, sin una visión integrada de costo–beneficio, sostenibilidad y coherencia con el Plan de Desarrollo. El MIPG y el Decreto 612 exigen que los planes estratégicos incluido el PETI se integren al Plan de Acción institucional, lo que supone que las decisiones de TIC estén alineadas con metas y recursos.

La Secretaría permite:

- Priorizar proyectos tecnológicos según su impacto en resultados.
- Evitar duplicidades de inversión entre sectores.
- Garantizar sostenibilidad (soporte, licencias, actualizaciones, formación) más allá de un periodo de gobierno.

Justificación jurídica de la creación de la Secretaría de Innovación y Transformación Digital

Desde el punto de vista jurídico, la creación de una Secretaría de Innovación y Transformación Digital se fundamenta en la necesidad de organizar la estructura administrativa de la Gobernación para cumplir mejor los fines del Estado y las obligaciones normativas asociadas al uso de TIC y a la gestión de la información.

1. **Ley 489 de 1998 – Estructura y principios de la función administrativa**

   La ley regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define principios como eficiencia, eficacia, economía, coordinación, transparencia y responsabilidad.

   - La actual dispersión tecnológica atenta contra la eficiencia y la coordinación.
   - La creación de una Secretaría es un ajuste estructural orientado precisamente a materializar esos principios en el ámbito digital.

2. **Artículo 6 de la Ley 489 de 1998 – Principio de coordinación**

   Establece que las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus funciones y prestarse colaboración para el cumplimiento de los fines estatales.

   - Hoy la falta de un órgano rector TIC genera descoordinación entre dependencias.
   - Una Secretaría de Innovación y Transformación Digital se convierte en el mecanismo organizativo para asegurar coordinación en materia de sistemas de información, plataformas y datos.

3. **Política de Gobierno Digital y Decreto 1008 de 2018**

   El Decreto 1008 establece los lineamientos generales de la Política de Gobierno Digital, que obliga a las entidades públicas a usar las TIC para mejorar su gestión interna y el relacionamiento con el ciudadano.

   - Aunque la norma no impone un modelo organizacional específico, sí exige resultados y capacidades que, en la práctica, requieren una instancia con liderazgo y jerarquía.
   - La Secretaría de Innovación y Transformación Digital es la forma organizativa que adopta el departamento para dar cumplimiento efectivo a esos lineamientos.

4. **MIPG y Decreto 612 de 2018 – integración de planes estratégicos**

El Decreto 612 ordena integrar los planes institucionales y estratégicos –incluido el PETI– al Plan de Acción de las entidades.

- Es decir, el componente TIC ya es reconocido normativamente como un elemento estratégico que debe ser planificado y gestionado.
- Elevar TIC al rango de secretaría alinea la estructura orgánica con esta realidad: las TIC no son un servicio de apoyo más, sino un eje estratégico obligatorio.

5. **Transformación digital y políticas recientes de economía y datos digitales**

El CONPES 3975 sobre transformación digital refuerza el mandato de que el Estado aproveche las tecnologías para impulsar productividad, bienestar y capacidades digitales en el sector público.

- Una Secretaría de Innovación y Transformación Digital departamental se convierte en el órgano responsable de aterrizar esa política nacional en el territorio, con enfoque sectorial (salud, educación, social, etc.).

En síntesis, el ordenamiento jurídico no sólo permite, sino que incentiva que las entidades reconfiguren su estructura para responder a las políticas de Gobierno Digital y MIPG. La creación de una Secretaría de Innovación y Transformación Digital es una respuesta coherente a esa obligación, y no una simple decisión discrecional sin fundamento.

Alcance y funciones clave de la Secretaría de Innovación y Transformación Digital como proceso estratégico

Es importante dejar claros los grandes bloques funcionales que justificarán su existencia:

- **Dirección y planeación estratégica TIC:** Formulación del PETI, alineación con el Plan de Desarrollo, priorización de proyectos y coordinación con dependencias.
- **Gobierno Digital y servicios al ciudadano:** Liderazgo de la digitalización de trámites y servicios, canales digitales, experiencia de usuario y participación electrónica.
- **Arquitectura empresarial, interoperabilidad y datos:** Diseño de la arquitectura de información y aplicaciones, gobierno de datos, estándares de integración y repositorios maestros.
- **Seguridad digital y continuidad:** Políticas y controles de seguridad de la información, gestión de riesgos tecnológicos, planes de continuidad de negocio y recuperación ante desastres.
- **Acompañamiento sectorial:** Trabajo cercano con Salud, Educación, Desarrollo Social, Infraestructura, etc., para que cada sector no “invente” su propia tecnología, sino que implemente soluciones coherentes con la arquitectura departamental.
- **Relación con el nivel nacional:** Interlocución técnica con MinTIC, DNP y otras entidades para acceder a programas, recursos, lineamientos y plataformas de alcance nacional.

De esta forma, la **Secretaría de Innovación y Transformación Digital** deja de ser vista como “la oficina de sistemas” y se convierte, en el mapa de procesos, en un **proceso estratégico transversal**, indispensable para que el resto de la estructura pueda funcionar de manera moderna, coordinada, segura y basada en datos.

Análisis de riesgos de no crear la Secretaría de Innovación y Transformación Digital

No avanzar en la creación de la Secretaría implica asumir riesgos significativos:

En primer lugar, se consolida la fragmentación tecnológica ya identificada en sectores, cada dependencia continuará desarrollando o adoptando soluciones por su cuenta, con el consiguiente aumento de costos, incompatibilidades e imposibilidad de construir una visión única del territorio basada en datos.

En segundo lugar, se mantiene un riesgo alto en materia de seguridad digital y protección de datos, especialmente en áreas donde ya se usan programas gratuitos o plataformas no institucionales para manejar información sensible. Sin un rector TIC con mandato claro, las medidas de seguridad seguirán siendo parciales, reactivas y desiguales entre dependencias.

En tercer lugar, la Gobernación se expone a rezagos sistemáticos en el cumplimiento de la Política de Gobierno Digital y del MIPG, lo que se traducirá en resultados deficientes en instrumentos de evaluación como FURAG, en hallazgos recurrentes de entes de control y en pérdida de oportunidades de cofinanciación para proyectos tecnológicos.

Por último, mantener la situación actual refuerza una cultura organizacional donde la tecnología se percibe como “problema de Sistemas” y no como responsabilidad de la alta dirección, perpetuando decisiones de inversión desconectadas de la estrategia y limitando la capacidad del departamento para competir por recursos, proyectos y alianzas en el contexto nacional de transformación digital.

Resultados esperados e indicadores clave para la Secretaría de Innovación y Transformación Digital

Para que la creación de la Secretaría no se quede en un cambio formal, es indispensable asociarla a resultados verificables y a un conjunto de indicadores que permitan evaluar su aporte al rediseño institucional.

Entre los resultados esperados se pueden plantear:

- Una arquitectura tecnológica única para la Gobernación, documentada y adoptada por todas las dependencias.
- Reducción progresiva del número de sistemas aislados y no integrados, especialmente en sectores críticos como salud.
- Implementación de un modelo de gobierno de datos, con repositorios maestros y lineamientos de calidad de información.
- Mejora en el cumplimiento de los tiempos normativos de atención de PQRS y trámites, gracias a plataformas digitales integradas.
- Disminución de incidentes de seguridad digital y vulneraciones de datos.

Perspectiva territorial: Rol de la Secretaría de Innovación y Transformación Digital frente a los municipios

Finalmente, la Secretaría de Innovación y Transformación Digital también puede asumir un rol clave como articulador y soporte tecnológico para los municipios, especialmente en un departamento donde muchos entes territoriales tienen capacidades limitadas.

En esta perspectiva, la nueva secretaría puede:

- Ofrecer asistencia técnica en Gobierno Digital y sistemas de información a los municipios, alineando esfuerzos con la agenda departamental.
- Desarrollar o coordinar plataformas compartidas (por ejemplo, para PQRS, salud pública, gestión documental) que los municipios puedan usar bajo esquemas de cooperación.
- Facilitar la conexión de los municipios con las plataformas del nivel nacional, actuando como interlocutor experto y disminuyendo la brecha digital territorial.

Esto permite posicionar la creación de la Secretaría de Innovación y Transformación Digital no sólo como un beneficio interno de la Gobernación, sino como una apuesta por la modernización digital del territorio.

La Gobernación de Casanare ha avanzado en la incorporación de herramientas tecnológicas, plataformas de gestión, servicios digitales y procesos de transformación institucional. Sin embargo, los crecientes requerimientos normativos, las exigencias ciudadanas de servicios más eficientes y la tendencia nacional hacia el **Gobierno Digital**, exigen consolidar una estructura especializada que permita:

- Modernizar el Estado departamental.
- Transformar la gestión pública a partir de tecnologías emergentes.
- Garantizar seguridad, interoperabilidad y continuidad en los servicios tecnológicos.
- Implementar sistemas de información integrados que soporten la toma de decisiones.

En este marco, la creación de la **Secretaría de Innovación y Transformación Digital** requiere contar con dos direcciones estratégicas que aseguren su operatividad y capacidad institucional:

1. **Dirección de Gobierno Digital.**
2. **Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos.**

Ambas direcciones cumplen funciones complementarias y necesarias para atender las políticas nacionales del MinTIC, los lineamientos del **Modelo de Gobierno Digital,** el **MIPG,** así como las demandas del desarrollo regional.

Justificación técnica para la creación de la Dirección de Gobierno Digital

La Dirección de Gobierno Digital será la dependencia encargada de liderar la política pública de transformación digital en el departamento, conforme a lo establecido por:

- Decreto 1008 de 2018 (Política de Gobierno Digital).
- Modelo de Arquitectura Empresarial del Estado.
- Lineamientos de interoperabilidad y servicios ciudadanos digitales.

Importancia estratégica

La Dirección de Gobierno Digital es imprescindible para:

a) Liderar la transformación digital de la administración pública

- Impulsa la adopción de tecnologías habilitadoras (IA, analítica de datos, automatización).
- Moderniza procesos y rediseña servicios.
- Promueve la gestión por datos y la toma de decisiones basada en evidencia.

b) Garantizar el cumplimiento normativo

- Implementa y asegura la operación del Modelo de Gobierno Digital exigido por MinTIC.
- Asegura la actualización continua de estándares y lineamientos nacionales.
- Facilita la integración del Gobierno Departamental a plataformas nacionales como GOV.CO, Carpeta Ciudadana, interoperabilidad X-Road, entre otros.

c) Coordinar los sistemas de información institucionales

- Integración, actualización y gestión de sistemas de información misionales.
- Arquitectura empresarial para optimizar inversiones TIC.
- Diseño de políticas de datos abiertos, seguridad y protección de datos.

d) Aproximar los servicios públicos al ciudadano

- Digitalización de trámites y servicios.
- Experiencia del usuario en servicios digitales.
- Participación ciudadana digital y Gobierno Abierto.

Justificación organizacional

La complejidad técnica del Gobierno Digital requiere una dirección especializada que cuente con:

- Capacidades de diseño normativo y de política pública digital.
- Equipos de analistas de datos, experiencia de usuario, arquitectos de información, gestores de transformación.
- Estructura funcional que permita la coordinación con todas las secretarías y entidades descentralizadas.

Justificación técnica para la creación de la Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos

Mientras la Dirección de Gobierno Digital se enfoca en la política, la transformación y los servicios digitales, la **Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos** se orienta a la **base técnica** que sostiene dichas transformaciones.

Constituye el núcleo operativo de la arquitectura tecnológica departamental.

Importancia estratégica

a) Garantizar la estabilidad, seguridad y disponibilidad tecnológica

- Administración de redes, centros de datos, servidores y servicios en la nube.
- Gestión de ciberseguridad y continuidad del servicio.
- Infraestructura TIC para entidades centralizadas y descentralizadas.

b) Mantener los servicios tecnológicos esenciales

- Mesa de ayuda TIC departamental.
- Soporte técnico a usuarios.
- Gestión del hardware, software, licencias y telecomunicaciones.

c) Habilitar la interoperabilidad y comunicaciones

- Integración de plataformas departamentales con sistemas nacionales.
- Conectividad en tiempo real para operaciones de salud, educación, seguridad, ambiente y administración central.

d) Optimizar las inversiones tecnológicas

- Planeación de infraestructura para evitar duplicidades o compras ineficientes.
- Administración de activos tecnológicos del departamento.
- Implementación de ambientes tecnológicos para pruebas, desarrollo e innovación.

Necesidad institucional

La infraestructura tecnológica del departamento debe ser gestionada por una instancia con capacidad técnica y autonomía operativa, que garantice:

- Disponibilidad 24/7 de los servicios críticos.
- Gestión de ciberseguridad conforme a la Política Nacional de Seguridad Digital.
- Soporte a las iniciativas digitales que impulse la Dirección de Gobierno Digital.

Complementariedad entre ambas direcciones

La Secretaría de Innovación y Transformación Digital requiere un **modelo dual:**

Tabla 7. Modelo propuesto Secretaría de Innovación y Transformación Digital.

Dirección de Gobierno Digital	Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos
Formula políticas, define estándares y lidera la transformación digital.	Implementa y soporta la infraestructura tecnológica necesaria.
Impulsa servicios digitales, datos, interoperabilidad, experiencia del ciudadano.	Asegura redes, servidores, seguridad, conectividad y equipamiento.
Coordina el cumplimiento de la política MinTIC y el Gobierno Digital.	Garantiza la operación tecnológica continua.
Gestiona arquitectura empresarial y sistemas de información.	Administra los recursos tecnológicos y el soporte.

Este esquema garantiza:

- Sostenibilidad tecnológica.
- Capacidad de innovación continua.
- Gobernanza de datos y servicios.
- Seguridad digital robusta.
- Modernización institucional alineada con estándares nacionales e internacionales.

Conclusión

La creación de la **Dirección de Gobierno Digital** y la **Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos** es técnica, estratégica y operativamente necesaria para soportar la nueva **Secretaría de Innovación y Transformación Digital,** dotándola de las capacidades institucionales para liderar la modernización del Estado departamental.

Estas dos direcciones proporcionan el equilibrio entre **política pública digital y capacidad tecnológica operativa**, asegurando que Casanare avance hacia un modelo de administración eficiente, interoperable, segura y centrada en el ciudadano.

REUBICACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO Y DESASTRES BAJO EL DESPACHO DEL GOBERNADOR

La Gestión del Riesgo de Desastres dejó hace rato de ser un tema exclusivamente operativo o de “atención de emergencias” y se consolidó, en el ordenamiento jurídico colombiano, como un proceso social y político de carácter transversal, indispensable para el desarrollo sostenible del territorio. La Ley 1523 de 2012, que adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres –SNGRD–, define la gestión del riesgo como un proceso permanente de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas e instrumentos, orientado a la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible.

En ese marco, mantener la Dirección de Gestión del Riesgo y Desastres adscrita a una secretaría sectorial (típicamente la Secretaría de Gobierno) ha demostrado ser insuficiente. La adscripción sectorial tiende a "encerrar" la gestión del riesgo en la lógica de orden público y convivencia, privilegiando el componente de respuesta a emergencias y restándole peso a los procesos de conocimiento del riesgo y reducción del riesgo, que exigen una articulación directa con planeación, infraestructura, ambiente, vivienda, salud, educación, desarrollo social y hacienda. La estructura actual limita la capacidad de la Dirección para influir de manera efectiva en las grandes decisiones de inversión, ordenamiento y política pública del departamento.

Desde la perspectiva técnica y organizacional, resulta más coherente que la Dirección de Gestión del Riesgo y Desastres pase a depender directamente del Despacho del Gobernador, por tres razones centrales:

1. El lugar que la ley le asigna al Gobernador dentro del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo.

2. La naturaleza transversal y estratégica de la gestión del riesgo.

3. La necesidad de que el enfoque de riesgo se integre de forma obligatoria a la planeación y a la inversión pública.

Coherencia con el rol del Gobernador en el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo

La Ley 1523 y la reglamentación posterior son explícitas en señalar que, en las entidades territoriales, los gobernadores son los responsables de conducir el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres en el nivel departamental y presiden el Consejo Departamental de Gestión del Riesgo de Desastres.

Es decir, el Gobernador no es un actor más dentro del sistema, sino la máxima autoridad del SNGRD en el departamento, con responsabilidad directa sobre:

- La implementación de los procesos de conocimiento, reducción del riesgo y manejo de desastres.
- La articulación entre entidades públicas, privadas y comunitarias en el territorio.
- La coordinación, concurrencia y subsidiariedad positiva con los municipios del departamento.

Si la ley coloca al Gobernador como conductor del sistema de gestión del riesgo, resulta natural y técnicamente consistente que la dependencia responsable de liderar técnicamente ese proceso en el departamento se ubique orgánicamente bajo el Despacho del Gobernador.

Reubicar la Dirección en el Despacho permite que ésta actúe como brazo técnico directo del Gobernador en materia de gestión del riesgo, alineando la estructura orgánica con la arquitectura institucional prevista por la política nacional.

Naturaleza transversal y estratégica de la gestión del riesgo

La gestión del riesgo de desastres no se agota en la atención de emergencias; abarca, de manera simultánea, el conocimiento del riesgo (información, estudios, escenarios), la reducción del riesgo (ordenamiento territorial, regulación de usos del suelo, obras de mitigación, control de ocupación de rondas, protección ambiental, entre otros) y el manejo de desastres (respuesta y recuperación).

Por su naturaleza, estos procesos exigen una coordinación intersectorial intensa:

- Con **Planeación**, para incorporar el análisis de riesgo en los Planes de Desarrollo, en los POT y en los bancos de proyectos.
- Con **Infraestructura y Vivienda**, para que toda obra pública y todo proyecto de urbanización incluya evaluación y medidas de mitigación del riesgo.
- Con **Ambiente**, en lo relacionado con manejo de cuencas, protección de ecosistemas estratégicos y adaptación al cambio climático.
- Con **Salud**, para la gestión de emergencias sanitarias, la preparación hospitalaria y la respuesta a eventos de interés en salud pública.
- Con **Desarrollo Social y Educación**, para procesos comunitarios de preparación, autoprotección y educación en gestión del riesgo.
- Con **Hacienda**, para asegurar recursos en el marco fiscal y los instrumentos financieros de protección y atención.

Ubicar la Dirección de Gestión del Riesgo bajo la Secretaría de Gobierno tiende a reforzar una lectura “sectorial” asociada al orden público y la atención inmediata de emergencias, que deja en segundo plano el carácter estratégico y preventivo del riesgo. Al pasar a depender del Despacho del Gobernador, la Dirección adquiere estatus de órgano transversal, con mandato expreso para exigir articulación de todos los sectores y para intervenir tempranamente en decisiones de planeación e inversión, antes de que el riesgo se materialice en desastres.

Integración del enfoque de riesgo en la planeación y la inversión pública

La normativa derivada de la Ley 1523 y sus lineamientos de implementación ha insistido en que todos los proyectos de inversión pública con incidencia territorial deben incorporar el análisis de riesgo de desastres y las medidas de reducción necesarias.

En la práctica, esto significa que:

- Ningún proyecto de infraestructura, vivienda, equipamiento, servicios públicos o desarrollo productivo debería formularse y aprobarse sin valoración del riesgo asociado.
- Los instrumentos de planificación (Planes de Desarrollo, POT, planes sectoriales) deben estar alineados con los Planes Departamentales de Gestión del Riesgo y con las Estrategias de Respuesta.

Cuando la Dirección de Gestión del Riesgo se ubica lejos del centro de decisión política y financiera, su capacidad para incidir en estos procesos se reduce a emitir conceptos o recomendaciones que muchas veces llegan tarde, son percibidos como “trámite adicional” o se consideran subordinados a otras prioridades sectoriales.

Al depender del Despacho del Gobernador, la Dirección puede:

- Participar de manera estructural en los comités de viabilidad de proyectos y en las instancias de priorización de inversión.
- Acompañar a Planeación en la formulación y revisión de proyectos, introduciendo el enfoque de riesgo desde el inicio.
- Emitir conceptos técnicos con mayor peso político al estar respaldados directamente por la autoridad máxima del departamento.

En términos técnicos, esto refuerza la lógica de que el riesgo no se gestiona “después del desastre”, sino en la formulación misma del desarrollo.

Mayor capacidad de articulación externa y coordinación territorial

La Dirección de Gestión del Riesgo no solo interactúa internamente con las dependencias departamentales; también tiene un rol clave de articulación con:

- La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD).
- Las Corporaciones Autónomas Regionales, en temas de amenazas naturales, ordenamiento ambiental y cambio climático.
- Los municipios, a través de los Consejos Municipales de Gestión del Riesgo.
- Otros sistemas nacionales: planeación, ambiente, ciencia y tecnología, bomberos, etc.

Cuando la Dirección depende del Despacho del Gobernador, se fortalece su capacidad de:

- Convocar a actores territoriales y sectoriales, al hablar en representación directa del Gobernador como conductor del SNGRD en el departamento.
- Gestionar cooperación técnica y financiera con nación y organismos de cooperación internacional, al ser reconocida como instancia estratégica del nivel departamental.
- Coordinar de forma más efectiva a los municipios, articulando el principio de concurrencia y subsidiariedad positiva que la ley le asigna al departamento frente a los entes locales.

Desde la práctica, esto se traduce en una Dirección con mayor legitimidad, capacidad de liderazgo y fuerza de convocatoria, lo que resulta decisivo en contextos de emergencia y en procesos de planificación de mediano plazo.

Impactos esperados en el desempeño institucional

El paso de la Dirección de Gestión del Riesgo y Desastres al Despacho del Gobernador no es solo un cambio de línea jerárquica; implica un reposicionamiento funcional que permitiría:

- **Elevar el perfil político del riesgo**: El tema deja de competir con múltiples agendas sectoriales y se instala como asunto central de la agenda de gobierno.
- **Fortalecer la prevención**: Al tener acceso temprano a los espacios de planeación e inversión, la Dirección puede influir para que se prioricen obras y medidas de reducción del riesgo, en lugar de concentrarse únicamente en la respuesta.
- **Mejorar la articulación intersectorial**: La dependencia directa del Despacho facilita que Salud, Educación, Infraestructura, Ambiente, Desarrollo Social y demás

sectores se comprometan con acciones concretas dentro de los Planes de Gestión del Riesgo y las Estrategias de Respuesta.
- **Optimizar la capacidad de respuesta**: En situaciones de emergencia, contar con una Dirección ubicada en el Despacho reduce tiempos de decisión, agiliza la activación de recursos y mejora la coordinación de actores.

En términos de rediseño institucional, esta medida alinea la estructura de la Gobernación con la filosofía de la Ley 1523 de 2012: que la gestión del riesgo sea un componente intrínseco de la conducción del desarrollo, no una función residual asociada a una sola secretaría.

Al ubicar la Dirección en el Despacho, vale la pena dejar claro en el informe que su rol cambia:
ya no es solo una dependencia que “atiende emergencias”, sino:

- Asesor directo del Gobernador en temas de amenaza, vulnerabilidad y riesgo en todo el departamento.
- Instancia que emite concepto previo en decisiones estratégicas: grandes obras, ocupación de territorio, proyectos de infraestructura, reasentamientos, decisiones sobre cuencas y rondas, etc.
- Punto de articulación entre el Gobernador y el Consejo Departamental de Gestión del Riesgo, para que lo que se decida en el Consejo no se quede en actas, sino se aterrice en proyectos, recursos y compromisos sectoriales.

La reubicación en el Despacho implica un incremento en la responsabilidad política y técnica de la Dirección, por lo cual se recomienda revisar la conformación del equipo, garantizando perfiles especializados en análisis de riesgo, planeación, gestión comunitaria y articulación sectorial”.

Conexión directa con la Secretaría de Innovación y Transformación Digital y los sistemas de información

- Recomendar que la Dirección de Riesgo sea usuario estratégico prioritario de los sistemas de información departamentales (geográficos, de proyectos, de catastro, de redes de servicios, etc.).
- Proponer el desarrollo, junto con la Secretaría de Innovación y Transformación Digital, de:

    - Un Sistema Departamental de Información de Riesgos y Desastres (mapas, capas, inventario de eventos, escenarios, infraestructura crítica).
    - Integración de esa información con Salud, Infraestructura, Ambiente, Desarrollo Social (por ejemplo, capas de hospitales, vías, escuelas, barrios en zonas de alto riesgo).

Esto refuerza la idea de que el cambio de ubicación no es solo “administrativo”, sino que habilita una gestión mucho más basada en información y tecnología.

Articulación formal con los municipios (subsidiariedad positiva real)

Otra recomendación que le da mucho peso al punto:

- Proponer que la Dirección de Riesgo tenga un programa permanente de asistencia técnica a los municipios, no solo en emergencias, sino en:

    - Actualización de los Planes Municipales de Gestión del Riesgo.
    - Inclusión del riesgo en los POT/PBOT.
    - Preparación comunitaria, simulacros, rutas de evacuación, etc.

REUBICACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE VIVIENDA EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

La estructura organizacional de la Gobernación de Casanare requiere mantenerse alineada con los principios de especialización funcional, eficiencia administrativa y coherencia sectorial establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en las disposiciones del Decreto 1083 de 2015. En este contexto, la ubicación actual de la Dirección de Vivienda dentro de la Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer evidencia una desarticulación funcional que afecta la eficacia de la formulación y ejecución de programas relacionados con el desarrollo habitacional del departamento.

La política pública de vivienda y hábitat ha evolucionado en Colombia hacia un enfoque integral de desarrollo humano y territorial. La Ley 2079 de 2021 reconoció expresamente que la política de vivienda es una **política de Estado**, consolidando el entendimiento de que la vivienda digna, con condiciones de hábitat adecuado, es una herramienta estructural para superar la pobreza multidimensional, mejorar el bienestar de los hogares y promover el desarrollo urbano y rural.

En el contexto de la Gobernación de Casanare, la Dirección de Vivienda ha venido desarrollando programas de asignación y ejecución de subsidios, construcciones nuevas, mejoramientos habitacionales y coordinación con actores nacionales y territoriales. No obstante, su adscripción a la Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer ha generado limitaciones funcionales y técnicas en la estructuración de proyectos, dado que la vivienda se asocia estrechamente con la planificación territorial, el ordenamiento del suelo, la infraestructura y los servicios públicos, competencias principales de la Secretaría de Infraestructura.

Análisis Técnico y Estratégico

1. **La política de vivienda es una política de Estado con enfoque territorial**

    La Ley 2079 de 2021 reconoce que la vivienda no es únicamente un instrumento social de atención a poblaciones vulnerables, sino un componente estructural de la política pública para:

    - Superar la pobreza multidimensional
    - Garantizar hábitat de calidad
    - Mejorar servicios públicos domiciliarios
    - Promover ciudades y territorios sostenibles

Esto implica que la gestión de vivienda requiere un enfoque técnico, territorial y de infraestructura.

2. **La vivienda se articula orgánicamente con el ordenamiento territorial**

   La identificación de suelos, los estudios topográficos, la disponibilidad de redes de servicios, los diseños urbanísticos y la construcción de proyectos habitacionales son procesos típicos de **infraestructura y planificación territorial**, competencias que se concentran en la Secretaría de Infraestructura.

   Mantener la dependencia en una secretaría social fragmenta el proceso y retrasa la ejecución de proyectos.

3. **Gestión de subsidios y ejecución de obras de acuerdo con la Ley 2079**

   La Ley 2079 de 2021 fortalece los subsidios de vivienda y exige capacidad para:

   - Estructurar técnicamente los proyectos
   - Gestionar predios y factibilidades
   - Garantizar la calidad de las obras
   - Hacer seguimiento y supervisión

   Dichas capacidades se encuentran principalmente en los equipos de infraestructura, ingeniería y obras públicas del departamento.

4. **La vivienda debe integrarse con infraestructura y servicios**

   Los programas de vivienda demandan:

   - Redes eléctricas e hidráulicas
   - Saneamiento básico
   - Diseño estructural
   - Urbanismo y accesibilidad

   La Secretaría de Infraestructura ya lidera estos frentes, razón por la cual la reubicación de la Dirección de Vivienda resulta coherente y funcional.

5. **Mayor sinergia y eficiencia institucional**

   La articulación entre vivienda e infraestructura permite:

   - Optimizar tiempos de ejecución
   - Evitar duplicidad de funciones
   - Fortalecer la supervisión técnica
   - Garantizar proyectos integrales de hábitat

   La Secretaría de Integración Social continuará cumpliendo su rol en focalización y acompañamiento social, mientras que la infraestructura asumirá el liderazgo técnico.

Conclusiones

- La reubicación de la Dirección de Vivienda hacia la Secretaría de Infraestructura se sustenta en el reconocimiento legal de la vivienda como política de Estado, según la Ley 2079 de 2021, que exige capacidades técnicas, de planificación y de infraestructura para su correcta implementación.
- La vivienda dejó de concebirse únicamente como un programa social; es ahora un pilar de desarrollo territorial, urbano y rural, asociado con la superación de la pobreza multidimensional y la generación de calidad de vida mediante la provisión de hábitat adecuado.
- La ejecución de subsidios, la estructuración de proyectos y el seguimiento de obras requieren equipos técnicos, estudios de suelo, diseños urbanísticos e interventoría, funciones que están centralizadas en la Secretaría de Infraestructura y no en una dependencia social.
- La reubicación mejora la eficiencia institucional, la coordinación intersectorial, la oportunidad de la inversión pública y el impacto de los programas de vivienda, garantizando que la política departamental esté alineada con los lineamientos nacionales y los principios de hábitat, sostenibilidad y desarrollo territorial.

Por tanto, la Dirección de Vivienda debe ser trasladada a la Secretaría de Infraestructura, atendiendo los criterios legales, técnicos y de funcionalidad administrativa, asegurando la capacidad institucional para liderar una política de vivienda con enfoque territorial, infraestructura adecuada y resultados efectivos para la población casanareña.

VIABILIDAD DE CREAR UNA NUEVA DIRECCIÓN COMUNAL EN LA GOBERNACIÓN DE CASANARE

La Gobernación de Casanare cuenta actualmente con la **Dirección de Desarrollo Comunitario**, dependencia adscrita a la Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana (según la estructura organizacional vigente), cuyo objeto misional se orienta a fortalecer la participación ciudadana, los procesos sociales y las organizaciones de base. Dentro de sus funciones formales se incluyen dos responsabilidades esenciales relacionadas con el ámbito comunal:

8. Ejercer la **asistencia, control, inspección y vigilancia** de los organismos comunales de primer y segundo grado del Departamento, en concordancia con las disposiciones legales y las competencias asignadas al nivel departamental.

9. Orientar **contablemente y financieramente** a los organismos comunales de primer y segundo grado para garantizar el adecuado manejo de sus recursos, siguiendo la normatividad contable vigente y asegurando el ejercicio de inspección, vigilancia y control.

Estas funciones evidencian que, dentro de la estructura institucional actual, la Gobernación ya cuenta con un **encargado directo del fortalecimiento, acompañamiento y control del sector comunal,** lo cual plantea la necesidad de analizar si es técnica y jurídicamente viable crear una nueva **Dirección Comunal** independiente.

Análisis de Viabilidad

1. Marco normativo

A nivel nacional, la Ley 743 de 2002 y sus decretos reglamentarios establecen que la **inspección, control y vigilancia de las organizaciones comunales** corresponde a los entes territoriales según su competencia.

La Gobernación, a través de la Dirección de Desarrollo Comunitario, **ya cumple con estas funciones**, por lo que **no existe un vacío misional** que justifique la creación de una nueva dirección.

Crear una nueva dirección con funciones ya asignadas sería **contrario al principio de racionalización administrativa.**

2. Análisis funcional

Las funciones 8 y 9 asignadas a la Dirección de Desarrollo Comunitario **corresponden exactamente a las funciones núcleo** que desempeñaría una hipotética "Dirección Comunal".

Se observa:

- **Coincidencia completa en el ámbito misional** (organismos comunales).
- **Duplicidad inevitable** en actividades de control, asistencia, orientación y fortalecimiento.
- **Riesgo de fragmentación institucional**, al dividir responsabilidades que por naturaleza deben estar integradas para garantizar trazabilidad, coherencia y control efectivo.

Desde el enfoque de gestión por procesos, separar las funciones comunales crearía **cuellos de botella,** duplicación de tareas y afectaciones a la eficiencia administrativa.

3. Análisis organizacional y de cargas laborales

Generalmente las Direcciones dentro de las Gobernaciones están reservadas para áreas que:

- Tienen **alta complejidad operativa.**
- Requieren **autonomía estratégica.**
- Manejan **procesos especializados** que no pueden subsumirse dentro de otra dependencia.

Las funciones comunales, aunque importantes, suelen ser de **acompañamiento técnico y control administrativo,** actividades que **no requieren un nivel directivo adicional** distinto al ya existente.

La creación de una nueva dirección implicaría:

- Nuevos cargos de nivel directivo, profesional y técnico.
- Incremento presupuestal en planta y funcionamiento.
- Obligación de sustentar técnica y financieramente la necesidad del gasto.

Sin evidencia de sobrecarga operacional o misional insatisfecha, la viabilidad es baja.

4. Análisis de conveniencia administrativa

Desde la perspectiva de gobierno:

- Mantener las actividades comunales centralizadas en una sola dirección permite **mayor coherencia en la política pública de participación**.
- Evita la dispersión de recursos institucionales.
- Permite una relación más clara entre Gobernación y organizaciones comunales.

Una nueva dirección podría generar:

- Duplicación de interlocutores frente a la comunidad.
- Confusión en los roles institucionales.
- Conflictos de competencia interna.

Conclusión

En el análisis jurídico, funcional, organizacional y de conveniencia institucional, **no resulta viable crear una nueva Dirección Comunal** en la Gobernación de Casanare en tanto:

- **Las funciones comunales ya están plenamente asignadas** a la Dirección de Desarrollo Comunitario.
- No existe vacío ni desatención misional que justifique una nueva dependencia.
- La creación implicaría **duplicidad funcional**, incremento en el gasto público y afectación al principio de eficiencia administrativa.
- La gestión comunal requiere integración, no fragmentación.

Recomendaciones

1. **Fortalecer la Dirección de Desarrollo Comunitario** mediante:
    - Ajuste de cargas laborales.
    - Capacitación especializada para el equipo comunal.
    - Recursos adicionales si se evidencia aumento en la demanda.
2. **Crear un Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Comunales**, si se requiere mayor especialización, sin necesidad de elevarlo al nivel de Dirección.
3. **Actualizar el manual de funciones** para precisar responsabilidades y garantizar que la inspección, vigilancia y control se desarrolle de manera efectiva.
4. **Incorporar herramientas de seguimiento y trazabilidad** para mejorar la relación institucional con los organismos comunales.

PROPUESTA DE AJUSTE Y MODIFICACIÓN EN EL MEDIANO PLAZO

TRANSFORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE CULTURA Y TURISMO EN INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO

En la estructura actual de la Gobernación, la Dirección Departamental de Cultura y Turismo funciona como una dependencia del nivel central, con alcance principalmente programático y operativo, pero con limitada autonomía administrativa, financiera y contractual. Esta configuración ha sido suficiente para ejecutar proyectos puntuales, pero resulta corta frente a los retos que hoy imponen:

- La **Ley General de Cultura (Ley 397 de 1997)**, que obliga a las entidades territoriales a organizar institucionalmente el sector cultura y a garantizar el desarrollo, fomento y protección del patrimonio cultural.
- La **Ley General de Turismo (Ley 300 de 1996, modificada por la Ley 1558 de 2012 y la Ley 2068 de 2020)**, que asigna a las entidades territoriales responsabilidades de fomento, desarrollo, promoción y gestión sostenible del turismo, bajo principios de coordinación, competitividad y sostenibilidad.

En ese contexto, la transformación de la actual dirección en un Instituto de Cultura y Turismo se plantea como una decisión estratégica que permite pasar de una lógica de “oficina de programas” a una entidad especializada, con autonomía y capacidad operativa propia, pero sujeta a la orientación política del Gobernador y al control de la Asamblea Departamental.

Diferencia funcional: Dirección del nivel central vs. instituto descentralizado

De acuerdo con la **Ley 489 de 1998**, los organismos del sector central hacen parte directa de la estructura administrativa de la rama ejecutiva, mientras que las entidades adscritas o vinculadas con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio conforman el sector descentralizado.

La Dirección actual:

- No tiene personería jurídica propia: actúa a nombre de la Gobernación, lo que restringe su capacidad de celebrar convenios, administrar directamente recursos o ser titular de bienes culturales y turísticos.
- Depende del presupuesto y de los procesos administrativos generales de la Gobernación, lo que ralentiza la ejecución de proyectos (contratación, inversión en infraestructura cultural, mantenimiento de escenarios, promoción turística, etc.).

- Su estructura de planta y su marco de actuación se limitan a los perfiles y competencias de una dependencia de línea: más enfocada en ejecutar que en gestionar un sector completo.

En contraste, los Institutos de Cultura y Turismo departamentales y distritales que existen en el país se constituyen usualmente como establecimientos públicos, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscritos al respectivo ente territorial con capacidad para administrar recursos, ejecutar proyectos e invertir en infraestructura cultural y turística.

Incluso el propio Ministerio de Hacienda, en sus documentos de clasificación del sector público, reconoce una categoría específica de “Institutos de Cultura y Turismo” encargados de la promoción de la cultura y la actividad turística en las entidades territoriales, como parte del sector descentralizado.

Justificación técnica de la transformación

Gestionar cultura y turismo como sectores estratégicos, no sólo como programas

La Ley 397 de 1997 concibe la cultura como un derecho y un factor de desarrollo, e integra a las entidades territoriales y sus instituciones al Sistema Nacional de Cultura, con responsabilidades en protección del patrimonio, fomento de la creación, circulación y acceso a los bienes y servicios culturales.

A su vez, la Ley 300 de 1996 y la Ley 1558 de 2012 establecen que la actividad turística es un sector de interés nacional y asignan a las autoridades territoriales competencias de planificación, promoción, articulación con el sector privado y gestión de la sostenibilidad del turismo.

En un departamento como Casanare con potencial en turismo de naturaleza, cultura llanera, patrimonio material e inmaterial, eventos culturales y paisajes estratégicos, esto exige una institución robusta capaz de:

- Desarrollar una política departamental de cultura y turismo que trascienda el período de gobierno y articule a municipios, sector privado y comunidad artística.
- Coordinar festivales, circuitos culturales, rutas turísticas y proyectos de patrimonio con continuidad y criterios técnicos, no como eventos aislados.
- Integrar cultura y turismo en la agenda de desarrollo económico, social y ambiental, aprovechando instrumentos como regalías, cooperación y alianzas público–privadas.

Una simple dirección dentro del organigrama central tiene dificultades para asumir ese rol estratégico; un Instituto de Cultura y Turismo sí puede especializarse en ello como objeto misional.

Mayor capacidad para gestionar recursos e infraestructura

Los institutos de cultura y turismo, al ser establecimientos públicos con patrimonio propio, pueden:

- Celebrar contratos y convenios directamente con Ministerios, Fontur, Mincultura, Mincit, agencias de cooperación, universidades y sector privado, sin pasar por toda la cadena de trámites de la entidad central.
- Administrar de forma directa escenarios culturales y turísticos (teatros, casas de la cultura, centros de memoria, parques temáticos, centros de interpretación ambiental, puntos de información turística), reinvirtiendo los ingresos que estos generen.
- Estructurar y ejecutar proyectos de inversión plurianuales (recuperación de centros históricos, fortalecimiento de circuitos turísticos, dotaciones culturales, laboratorios de creación, etc.), algo que una dirección con presupuesto anual rígido y sujeta a recortes tiene muchas más dificultades de hacer.

Desde la perspectiva de la gestión financiera y presupuestal, contar con un instituto permite visibilizar y blindar el presupuesto cultura–turismo, evitando que se diluya entre múltiples prioridades del gasto corriente del nivel central.

Profesionalización y continuidad de equipos técnicos

Al organizarse como entidad descentralizada, el Instituto puede:

- Definir una planta de personal especializada (gestores culturales, expertos en patrimonio, en turismo sostenible, en promoción y mercadeo territorial, en proyectos de infraestructura cultural, etc.).
- Reducir la rotación extrema de personal técnico asociada al cambio de gobierno, dando mayor continuidad a programas de formación, procesos comunitarios y proyectos de largo aliento.
- Implementar sistemas de gestión por resultados y de evaluación de impacto cultural y turístico, para tomar decisiones basadas en datos.

En resumen, se pasa de “hacer eventos y proyectos puntuales” a gestionar un sistema cultural y turístico departamental con visión de mediano y largo plazo.

Articulación territorial y con el Sistema Nacional de Cultura y Turismo

La Ley 397 de 1997 señala que el Sistema Nacional de Cultura está conformado por el Ministerio de Cultura, los Consejos Departamentales y Municipales de Cultura y las entidades estatales que, en los niveles nacional y territorial, desarrollen, financien o ejecuten actividades culturales.

Por su parte, la Ley 300 de 1996 y sus reformas promueven la descentralización del turismo, apoyando que las entidades territoriales ejerzan sus competencias de manera coordinada y subsidiaria, y articulen el turismo con el ordenamiento territorial y la protección ambiental.

En este marco, un Instituto Departamental de Cultura y Turismo:

- Se convierte en interlocutor técnico natural con Mincultura, Mincit y Fontur, facilitando la participación del departamento en convocatorias y programas nacionales.

- Puede diseñar programas de asistencia técnica y cofinanciación para que los municipios fortalezcan sus propios procesos culturales y turísticos, ejerciendo de manera efectiva la coordinación departamental prevista en las normas de descentralización.
- Articula los diferentes sistemas (cultura, turismo, ambiente, ordenamiento territorial), aprovechando la institucionalidad existente y evitando duplicidades.

Justificación legal de la conversión a Instituto

Marco general de entidades descentralizadas

La **Ley 489 de 1998** define la estructura de la administración pública y señala que los organismos adscritos o vinculados a un ministerio o departamento administrativo, que cuenten con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, conforman el sector descentralizado.

El artículo 69 de la misma ley (desarrollado en múltiples conceptos de Función Pública) establece que las entidades descentralizadas se crean:

- En el orden nacional, por ley.
- En el orden departamental, por ordenanza de la Asamblea Departamental.
- En el orden municipal, por acuerdo del Concejo.

Es decir, la Asamblea Departamental tiene plena competencia para crear o transformar entidades del sector descentralizado, incluyendo institutos de cultura y turismo, y para facultar al Gobernador a definir su estructura interna y estatutos.

Conexión con la Ley General de Cultura

La **Ley 397 de 1997** desarrolla los artículos 70, 71 y 72 de la Constitución, define el patrimonio cultural de la Nación y establece mecanismos de fomento y estímulos a la cultura. Reconoce que las entidades territoriales son parte del Sistema Nacional de Cultura y que deben desarrollar las instituciones y programas necesarios para la protección, salvaguardia, financiamiento y promoción del patrimonio y la creación cultural.

En la práctica, la creación de un Instituto Departamental de Cultura y Turismo es una forma concreta de cumplir con esa obligación, al dotar al departamento de una entidad pública especializada que:

- Desarrolle políticas, programas y proyectos de fomento cultural.
- Administre bienes y servicios culturales.
- Garantice la participación de los actores del sector en sus instancias de dirección (juntas, consejos, mesas).

Así, el instituto se convierte en pieza institucional explícita del Sistema Nacional de Cultura en el nivel departamental.

Conexión con la Ley General de Turismo

La **Ley 300 de 1996**, modificada por la **Ley 1558 de 2012** y la **Ley 2068 de 2020**, establece que la actividad turística es de interés nacional, fija principios de sostenibilidad y competitividad, y asigna a las autoridades territoriales la responsabilidad de planificar, fomentar y promocionar el turismo, en coordinación con el nivel nacional y con el sector privado.

Si el departamento pretende tomarse en serio el turismo como sector económico y de desarrollo territorial, resulta coherente crear un Instituto que:

- Ejerza el rol de autoridad técnica de turismo a nivel departamental.
- Planifique el desarrollo turístico con enfoque de sostenibilidad (articulado con ambiente y ordenamiento).
- Promueva destinos, productos y rutas turísticas de forma profesional, con capacidad contractual y financiera propia.

La figura del Instituto de Cultura y Turismo es, así, una traducción orgánica de los mandatos de la Ley General de Turismo al nivel departamental.

Ventajas concretas de contar con un Instituto de Cultura y Turismo

A partir de todo lo anterior, las principales ventajas de la transformación serían:

1. **Autonomía para ejecutar, sin perder control político**

El instituto, como establecimiento público, gana agilidad para contratar, recibir recursos, administrar infraestructura y desarrollar proyectos, mientras sigue sujeto a la orientación del Gobernador, al control político de la Asamblea, al control fiscal de la Contraloría y al control disciplinario. Es decir, más capacidad de acción con controles claros.

2. **Mayor capacidad para atraer y gestionar recursos externos**

   Muchos programas nacionales de cultura y turismo, así como de cooperación internacional, requieren contrapartes con personería y patrimonio propio. El instituto puede firmar convenios, cofinanciar proyectos con municipios, universidades y sector privado, y gestionar regalías y otras fuentes, posicionando al departamento como actor serio y especializado en estos sectores.

3. **Gestión integral del patrimonio y la oferta cultural–turística**

   El instituto puede consolidar en una sola entidad la administración de museos, casas de cultura, bibliotecas, festivales, rutas turísticas, puntos de información y demás equipamientos, evitando la dispersión de responsabilidades entre varias dependencias y mejorando la sostenibilidad de estos activos.

4. **Articulación con los municipios y el sector privado**

   Como entidad especializada, el instituto se puede dedicar a construir redes municipales de cultura y turismo, diseñar programas de asistencia técnica, cofinanciar proyectos locales y coordinar estrategias de promoción con gremios, operadores turísticos y

organizaciones culturales. Esto fortalece la función de coordinación departamental prevista por la legislación de descentralización.

5. **Mayor visibilidad y posicionamiento de la agenda cultural y turística**

Tener un instituto propio envía un mensaje claro: cultura y turismo dejan de ser "un tema más" en una dirección pequeña para convertirse en apuestas de desarrollo visibilizadas en la arquitectura institucional. Esto ayuda a priorizar recursos, atraer aliados y consolidar liderazgo regional en estos campos.

6. **Mejor alineación con el rediseño institucional general**

En el contexto del rediseño que ya plantea creación de una Secretaría de Innovación y Transformación Digital, y reubicación de la Dirección de Riesgos, contar con un Instituto de Cultura y Turismo completa el ecosistema:

- TIC aporta plataformas y sistemas de información.
- Planeación articula la estrategia y la inversión.
- Riesgos incorpora la gestión del riesgo en proyectos culturales y turísticos.

TRANSFORMACIÓN DE DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE EN INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE

En la estructura actual de la Gobernación, la Dirección de Tránsito y Transporte funciona como una dependencia del nivel central encargada de tareas operativas: apoyo a la regulación del tránsito en la jurisdicción departamental, coordinación con autoridades municipales, gestión de registros y, en algunos casos, articulación con el transporte público y la seguridad vial. Sin embargo, esta configuración resulta limitada frente a los retos contemporáneos de movilidad segura, ordenamiento del transporte, gestión de la accidentalidad, articulación con el RUNT y control efectivo del cumplimiento del Código Nacional de Tránsito.

La política pública de tránsito y transporte en Colombia se soporta en un marco normativo robusto:

- La **Ley 105 de 1993.** Define principios del transporte público, redistribuye competencias entre Nación y entidades territoriales y reglamenta la planeación en el sector transporte, enfatizando calidad, eficiencia, cobertura y descentralización.
- La **Ley 336 de 1996.** Adopta el Estatuto Nacional de Transporte, unificando principios y criterios para regular el transporte público en todos sus modos como servicio público esencial.
- La **Ley 769 de 2002.** (Código Nacional de Tránsito), modificada por la Ley 1383 de 2010 y la Ley 2283 de 2022, define autoridades y organismos de tránsito y fija los principios de seguridad, calidad, oportunidad, cubrimiento, educación y descentralización como ejes del sistema.

En este contexto, mantener el tránsito y el transporte reducidos a una dirección del nivel central deja a la Gobernación con poca capacidad de maniobra para ejercer de manera integral su papel como autoridad de tránsito y actor clave del sistema de transporte

departamental. Transformar la actual Dirección en un Instituto de Tránsito y Transporte como entidad descentralizada del orden departamental es una decisión que se alinea con la práctica institucional de otros territorios y con el marco jurídico vigente.

Diferencia funcional: Dirección Central vs. Instituto Descentralizado de tránsito

De acuerdo con la Ley 489 de 1998, la administración pública se organiza en un sector central (gobernaciones, secretarías, direcciones internas) y un sector descentralizado conformado por entidades con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, como los establecimientos públicos.

En el modelo actual:

La Dirección de Tránsito y Transporte:

- Es una dependencia interna, sin personería jurídica ni patrimonio propio.
- Depende del presupuesto general de la Gobernación y de los tiempos y trámites de la administración central para contratar, invertir y operar.
- Tiene un margen limitado para administrar de forma directa recursos provenientes de multas, tasas, derechos de tránsito y convenios de cooperación.
- Opera más como “oficina operativa” que como gestor integral de la política de movilidad y seguridad vial.

En contraste, los Institutos de Tránsito y Transporte en Colombia (municipales y departamentales) se han constituido como establecimientos públicos descentralizados, con funciones específicas de autoridad de tránsito, gestión de la movilidad, operación de servicios y administración de recursos.

Incluso la jurisprudencia del Consejo de Estado ha reconocido expresamente a los institutos de tránsito y transporte municipales como entidades descentralizadas, sometidas al régimen de las entidades públicas territoriales.

La conversión de la Dirección en Instituto permitiría que la Gobernación cuente con un organismo técnico especializado, con mayor autonomía y capacidad de gestión, pero siempre adscrito al gobierno departamental y sujeto a control político, fiscal y disciplinario.

Justificación técnica de la transformación

Gestión de la movilidad y la seguridad vial como función estratégica

La Ley 769 DE 2002 establece que las autoridades de tránsito deben velar por la seguridad de las personas y de los bienes en las vías, con funciones regulatorias, sancionatorias y de prevención y asistencia a los usuarios.

En la práctica, esto implica que la Gobernación debe:

- Formular e implementar planes departamentales de seguridad vial, articulados con el Plan Nacional de Seguridad Vial y los planes municipales.

- Coordinar con municipios, Policía, concesiones y sector transportador el ordenamiento del tránsito en vías departamentales y en áreas donde no existe autoridad municipal de tránsito.
- Analizar la accidentalidad, identificar puntos críticos, definir intervenciones de señalización, demarcación, educación y control.
- Articular el tránsito con el transporte público, el ordenamiento territorial y la protección de la vida como bien jurídico superior.

Una dirección pequeña, con capacidades limitadas, tiende a concentrarse en lo urgente (comparendos, permisos, trámites), mientras que un Instituto de Tránsito y Transporte puede configurarse para asumir la gestión integral de la movilidad y la seguridad vial como un sector estratégico del desarrollo departamental, con áreas diferenciadas para:

- Planeación y seguridad vial.
- Control y operación (agentes, convenios, supervisión).
- Sistemas de información y tecnología aplicada al tránsito.
- Educación y cultura vial.

Mayor capacidad para ejercer las funciones de organismo de tránsito

El artículo 3 de la Ley 769 de 2002 define como autoridades de tránsito, entre otros, a los gobernadores y a los organismos de tránsito departamentales; el artículo 6 señala que en su jurisdicción serán organismos de tránsito los departamentos administrativos, institutos de tránsito, secretarías de tránsito u otros organismos designados por la autoridad, incluyendo secretarías departamentales de tránsito o el organismo que se designe para municipios sin autoridad propia.

A su vez, documentos técnicos del Ministerio de Transporte precisan que “autoridad de tránsito y transporte” es toda entidad pública o servidor público acreditado como tal conforme al artículo 3 de la Ley 769 de 2002.

En este marco, constituir un Instituto Departamental de Tránsito y Transporte permitiría:

- Reconocer al Instituto como organismo de tránsito departamental en los términos del artículo 6 de la Ley 769 de 2002, actuando en toda la jurisdicción donde no existan organismos municipales de tránsito o cuando deba prestarse apoyo interinstitucional.
- Dotar al organismo de la estructura necesaria para asumir funciones de registro, control, señalización, coordinación con RUNT y sistemas de información, gestión de comparendos, patios y grúas, de manera profesional y estandarizada.
- Desarrollar un cuerpo técnico y operativo propio (agentes, ingenieros, analistas de movilidad) con enfoque de seguridad vial y servicio a la ciudadanía, en lugar de depender de esquemas dispersos o tercerizados.

Gestión eficiente de recursos y reinversión en movilidad

El tránsito y el transporte generan y movilizan recursos significativos: tasas, derechos de tránsito, recaudo de multas, convenios con organismos de apoyo, proyectos de inversión en infraestructura de seguridad vial, entre otros. Bajo el esquema actual, estos recursos

suelen ingresar al presupuesto general, y su trazabilidad hacia acciones concretas de movilidad y seguridad vial es limitada.

Con un Instituto:

- Los recursos asociados al tránsito y al transporte pueden presupuestarse y ejecutarse de forma directa, con una contabilidad propia, permitiendo que la ciudadanía y los organismos de control vean claramente cuánto se recauda y en qué se reinvierte.
- Es posible diseñar un modelo de autofinanciación parcial de la entidad, donde una porción del recaudo se destine a fortalecer el cuerpo de agentes, la señalización, las campañas de educación y los sistemas tecnológicos, bajo reglas claras y controladas.
- Se facilita la celebración de convenios y contratos con el Ministerio de Transporte, la Agencia Nacional de Seguridad Vial, concesionarios viales y entidades privadas de apoyo (p.ej. sistemas de foto detección, modernización de semaforización), con mayor agilidad que desde una dirección interna.

La experiencia de institutos departamentales y de institutos municipales de tránsito muestra que este tipo de entidad mejora la capacidad de ejecución de recursos y proyectos de movilidad frente a estructuras puramente internas.

Profesionalización y continuidad institucional

Al constituir un Instituto, la Gobernación puede:

- Diseñar una planta de personal especializada en tránsito, transporte, ingeniería de transporte, seguridad vial, sistemas de información y atención al ciudadano.
- Reducir la dependencia de cargos de libre nombramiento y remoción, dando mayor estabilidad a los equipos técnicos que manejan información sensible (RUNT, comparendos, estadísticas de accidentalidad).

Esto se traduce en una autoridad de tránsito departamental más sólida, con memoria institucional y capacidad de aprendizaje, en lugar de una dirección que “reinicia” cada cuatro años.

Articulación con municipios y otros sectores del rediseño

El Instituto puede convertirse en la cabeza técnica del sistema departamental de tránsito y transporte, articulándose con:

- Municipios sin organismo de tránsito propio, asumiendo funciones en su jurisdicción según lo permitido por la Ley 769 de 2002.
- La Secretaría de Innovación y Transformación Digital, para desarrollar sistemas integrados de tránsito (integración con RUNT, plataformas de trámites en línea, analítica de movilidad, foto detección, etc.).
- La Dirección de Gestión del Riesgo y Desastres, para coordinar cierres viales, planes de contingencia, rutas de evacuación y atención a emergencias en las redes de transporte.

Justificación legal de la conversión a Instituto de Tránsito y Transporte

Competencias territoriales en transporte y tránsito

La **Ley 105 de 1993** redistribuye competencias en transporte entre la Nación y las entidades territoriales y establece que éstas deben asumir funciones de planificación, regulación, control y gestión del transporte en su jurisdicción, bajo principios de descentralización, coordinación y concurrencia.

La **Ley 336 de 1996**, al adoptar el Estatuto Nacional de Transporte, refuerza que el transporte público es un servicio público esencial, sujeto a regulación y control del Estado, e implica la participación activa de las entidades territoriales en su gestión.

La **Ley 769 de 2002**:

- Reconoce como autoridades de tránsito al Ministerio de Transporte, a los gobernadores, alcaldes, organismos de tránsito y otros actores.
- Define como organismos de tránsito a los departamentos administrativos e institutos de tránsito, secretarías de tránsito municipales y departamentales, u otros organismos designados por la autoridad, en sus respectivas jurisdicciones.

La interpretación conjunta de estas normas permite concluir que nada impide que un departamento organice sus funciones de tránsito a través de un Instituto de Tránsito y Transporte, siempre que:

- La Asamblea Departamental cree la entidad mediante ordenanza y faculte al Gobernador para adoptar sus estatutos.
- El Ministerio de Transporte acredite al Instituto como organismo de tránsito y autoridad de tránsito en los términos del artículo 3 y la reglamentación correspondiente.

Organización administrativa y entidades descentralizadas

La Ley 489 de 1998 regula la organización y el funcionamiento de la administración pública, define la integración de la Rama Ejecutiva y establece que los organismos y entidades con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio conforman el sector descentralizado, y que en el nivel territorial su creación es competencia de las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales.

La creación del Instituto de Tránsito y Transporte como establecimiento público departamental:

- Es coherente con este esquema de descentralización por servicios.
- Permite adscribirlo a la Gobernación, bajo la orientación y control del Gobernador, pero con capacidad jurídica para desarrollar sus funciones propias.
- Facilita la suscripción de convenios de desempeño y esquemas de evaluación de gestión, alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En síntesis, legalmente la Gobernación cuenta con soporte suficiente para avanzar en la transformación de su Dirección de Tránsito y Transporte en un Instituto, mediante la combinación de ordenanza de la Asamblea y acto administrativo del Gobernador que adopte sus estatutos y estructura.

Ventajas concretas de contar con un Instituto de Tránsito y Transporte

A partir de todo lo anterior, las principales ventajas de la transformación serían:

1. **Mayor capacidad de gestión y ejecución**

El Instituto tendría autonomía para contratar, ejecutar proyectos, administrar patios, grúas, sistemas de foto detección y programas de seguridad vial, reduciendo la carga de trámites internos de la Gobernación y mejorando los tiempos de respuesta al ciudadano y a los municipios.

2. **Reinversión visible de recursos en seguridad vial**

Los ingresos derivados del tránsito podrían ser rastreados con claridad y reinvertidos en señalización, mantenimiento de infraestructura de seguridad, educación vial, tecnología de control y fortalecimiento del cuerpo de agentes, aumentando la legitimidad social del sistema.

3. **Especialización técnica y continuidad**

Con una planta estable y especializada, el Instituto puede consolidar equipos de ingeniería de transporte, analítica de datos de movilidad, educación vial y gestión jurídica de comparendos, reduciendo errores, litigios y reprocesos.

4. **Fortalecimiento del rol departamental en municipios sin autoridad de tránsito**

El Instituto puede ejercer de forma organizada la función de organismo departamental de tránsito en aquellos municipios que no cuentan con autoridad propia, cumpliendo el mandato de la Ley 769 y garantizando cobertura efectiva en todo el territorio.

5. **Mayor capacidad de respuesta a las exigencias nacionales**

   El Instituto puede dialogar de tú a tú con el Ministerio de Transporte, la Agencia Nacional de Seguridad Vial y la Superintendencia de Transporte, cumpliendo estándares, atendiendo requerimientos, y participando en programas nacionales de seguridad vial y modernización del tránsito.

ESTRUCTURA ORGÁNICA PROPUESTA

La presente propuesta de estructura orgánica de la Gobernación de Casanare surge como resultado de un proceso integral de diagnóstico institucional que permitió analizar detalladamente la organización existente, sus dinámicas de funcionamiento y la coherencia entre sus competencias legales, procesos misionales y capacidades administrativas. Este

análisis incluyó la revisión del marco legal, la evaluación del contexto externo e interno, la identificación de duplicidades y vacíos funcionales, así como el estudio de la planta de personal y de los flujos operativos que conforman la gestión pública departamental.

Los hallazgos obtenidos evidenciaron la necesidad de actualizar y modernizar la estructura organizacional con el fin de fortalecer la efectividad institucional, optimizar la prestación de servicios a la ciudadanía, mejorar la articulación interdependencias y aumentar la capacidad de respuesta frente a los retos actuales del territorio. Las conclusiones derivadas del diagnóstico señalaron oportunidades claras para reorganizar funciones, racionalizar procesos, integrar áreas estratégicas y crear nuevas dependencias que permitan mayor eficiencia, innovación y orientación al resultado.

En este contexto, la propuesta de estructura orgánica se plantea como un ejercicio técnico que busca asegurar la adecuada alineación entre las competencias asignadas al Departamento, los objetivos del Plan de Desarrollo, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las demandas reales de la comunidad casanareña. De igual manera, busca fortalecer la gobernanza institucional, promover la modernización administrativa y garantizar una distribución equilibrada y funcional de roles, cargas laborales y responsabilidades.

Así, la nueva estructura orgánica que se presenta a continuación no solo responde a los ajustes necesarios identificados durante el diagnóstico, sino que proyecta una Gobernación más moderna, flexible e integrada, capaz de afrontar los desafíos del desarrollo territorial con enfoque estratégico, eficiencia administrativa y visión de futuro.

En el marco del proceso de modernización y fortalecimiento institucional de la Gobernación de Casanare, se ha identificado la pertinencia de avanzar, en el mediano plazo, en la creación del Instituto de Cultura y Turismo y del Instituto de Tránsito y Transporte. Sin embargo, es fundamental señalar que estos organismos no deben crearse de manera inmediata, sino únicamente previa elaboración de los estudios técnicos, jurídicos, financieros y organizacionales que permitan determinar su viabilidad y sostenibilidad.

El análisis institucional mostró que, si bien existen competencias y necesidades sectoriales que podrían ser mejor atendidas mediante entidades especializadas, la creación de institutos implica procesos complejos que requieren evaluar la demanda real de servicios, la estructura administrativa requerida, los impactos presupuestales, la disponibilidad de recursos humanos y financieros, y la capacidad del Departamento para asumir nuevas entidades descentralizadas. De igual manera, estos estudios deben analizar las cargas laborales, la posible subrogación de funciones, el impacto en los actuales procesos misionales y la articulación con el nivel nacional y municipal.

Por ello, la propuesta técnica recomienda que la creación del Instituto de Cultura y Turismo y del Instituto de Tránsito y Transporte sea considerada como una **acción de mediano plazo**, en la que se avance de manera gradual, asegurando que se cuente con información completa, análisis comparados, estudios de viabilidad y la correspondiente justificación técnico–administrativa exigida por la normatividad colombiana para la creación de entidades descentralizadas.

ESTRUCTURA PROPUESTA

1. **Despacho del Gobernador**
   1.1. Secretaria privada.
   1.2. Oficina Asesora Jurídica
   1.3. Oficina de Defensa Judicial
   1.4. Oficina de control Disciplinario Interno
   1.5. Oficina de control Interno de Gestión
   1.6. Oficina Asesora de Comunicaciones
   1.7. Dirección Departamental de cultura y Turismo
   1.8. Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres.

2. **Secretaria General**
   2.1. Dirección de servicios Administrativos
   2.2. Dirección de Talento Humano

3. **Secretaría de Hacienda**
   3.1. Dirección de Rentas
   3.2. Dirección de Presupuesto
   3.3. Dirección de Tesorería
   3.4. Dirección de Contabilidad
   3.5. Dirección de Cobro Coactivo

4. **Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana**
   4.1. Dirección de Desarrollo Comunitario
   4.2. Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

5. **Secretaría de Infraestructura**

   5.1. Dirección de programación
   5.2. Dirección de construcciones
   5.3. Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad.
   5.4. Dirección de Vivienda

6. **Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer.**
   6.1 Dirección de Inclusión y Desarrollo Social

7. **Secretaría de Educación**
   7.1. Dirección de Calidad Educativa
   7.2. Dirección de Cobertura Educativa
   7.3. Dirección Administrativa

8. **Secretaría de salud**
   8.1. Dirección Administrativa y Financiera.
   8.2. Dirección de Salud Pública
   8.3. Dirección de Seguridad Social y Garantía de la calidad.

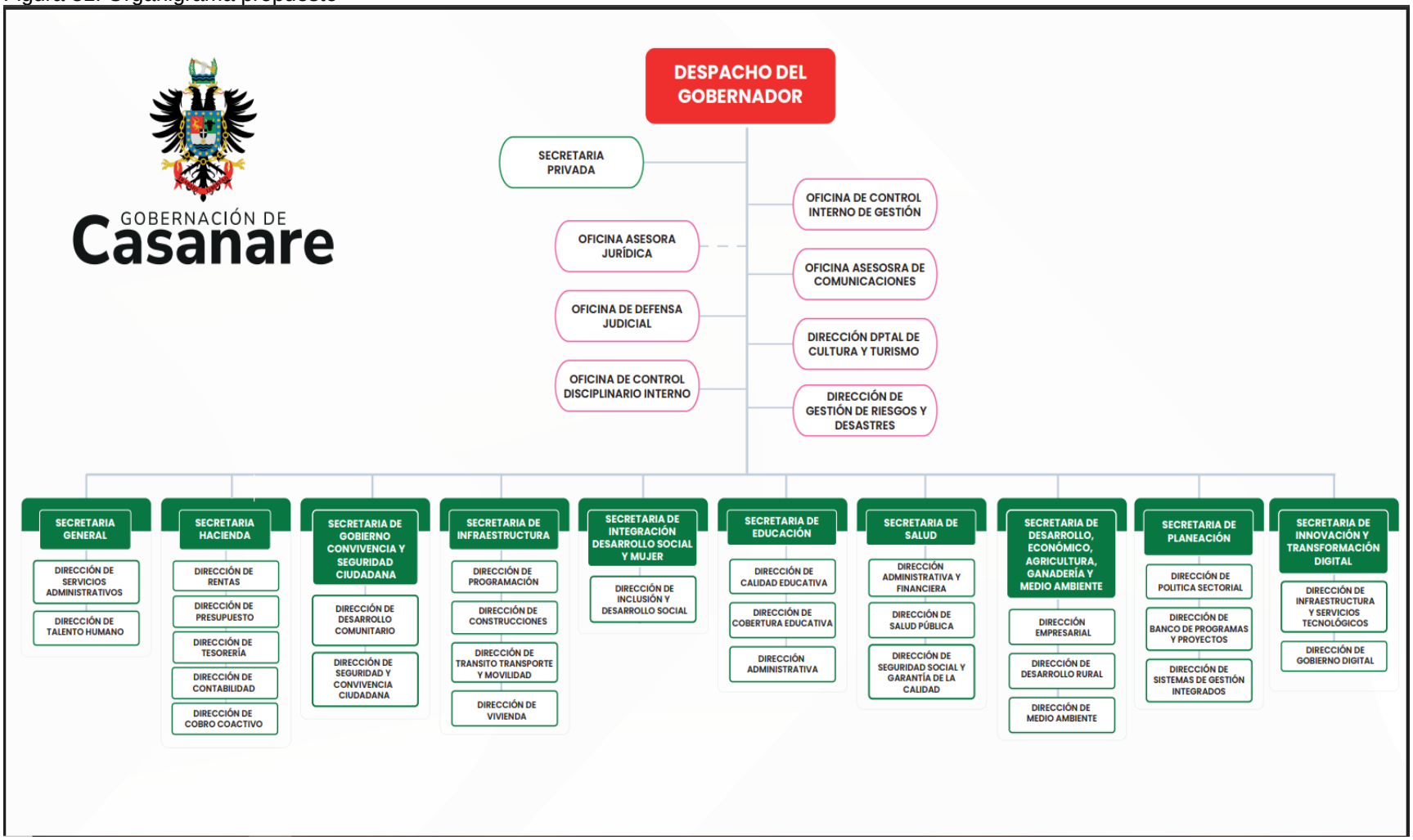
9. **Secretaria de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.**
   9.1. Dirección Empresarial
   9.2. Dirección de Desarrollo Rural.
   9.3. Dirección de Medio Ambiente.

10. **Secretaría de Planeación**
    10.1. Dirección de Política Sectorial
    10.2. Dirección de Banco de Programas y Proyectos.
    10.3. Dirección de Sistemas de Gestión Integrados

11. **Secretaría de Innovación y Transformación Digital**
    a. Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos
    b. Dirección de Gobierno Digital

12. **Órganos de Asesoría y Coordinación.**
    11.1. Consejo de Gobierno.

Figura 31. Organigrama propuesto



No.	ESTRUCTURA ACTUAL		ESTRUCTURA PROPUESTA	OBSERVACIONES
1	**Despacho del Gobernador**	**1**	**Despacho del Gobernador**	NA
1.1	Secretaria Privada	1.1	Secretaria Privada	Se mantiene
1.2	Oficina Asesora Jurídica	1.2	Oficina Asesora Jurídica	Se mantiene
1.3	Oficina de Defensa Judicial	1.3	. Oficina de Defensa Judicial	Se mantiene
1.4	Oficina de control Disciplinario Interno	1.4	Oficina de control Disciplinario Interno	Se mantiene
1.5	Oficina de control Interno de Gestión	1.5	Oficina de control Interno de Gestión	Se mantiene
1.6	Oficina Asesora de Comunicaciones	1.6	Oficina Asesora de Comunicaciones	Se mantiene
1.7	Dirección Departamental de cultura y Turismo	1.7	Dirección Departamental de cultura y Turismo	Se mantiene (Se propone en el mediano plazo crear el Instituto de Cultura y Turismo)
		1.8	Dirección de Riesgos y Desastres	Se mantiene, pero se reubica de Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana al Despacho del Gobernador
2	**Secretaría General**	**2**	**Secretaría General**	Se mantiene
2.1	Dirección de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, TIC	2.1		Se transforma en Secretaría de Innovación y Transformación Digital
2.2	Dirección de servicios Administrativos	2.2	Dirección de servicios Administrativos	Se mantiene
2.3	Dirección de Talento Humano	2.3	Dirección de Talento Humano	Se mantiene
3	**Secretaría de Hacienda**	**3**	**Secretaría de Hacienda**	Se mantiene
3.1	Dirección de Rentas	3.1	Dirección de Rentas	Se mantiene
3.2.	Dirección de Presupuesto	3.2.	Dirección de Presupuesto	Se mantiene
3.3.	Dirección de Tesorería	3.3.	Dirección de Tesorería	Se mantiene
3.4.	Dirección de Contabilidad	3.4.	Dirección de Contabilidad	Se mantiene
3.5.	Dirección de Cobro Coactivo	**3.5.**	Dirección de Cobro Coactivo	Se mantiene
4	**Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana**	**4**	**Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana**	Se mantiene
4.1	Dirección de Desarrollo Comunitario	4.1	Dirección de Desarrollo Comunitario	Se mantiene
4.2	Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana	4.2	Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana	Se mantiene
4.3	Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres.			Se mantiene, pero se reubica de Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana al Despacho del Gobernador
5	**Secretaria de Infraestructura**	**5**	**Secretaria de Infraestructura**	Se mantiene
5.1	Dirección de programación	5.1	Dirección de programación	Se mantiene
5.2	Dirección de construcciones	5.2	Dirección de construcciones	Se mantiene
5.3	Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad	5.3	Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad	Se mantiene
		5.4	Dirección de Vivienda	Se mantiene, pero se reubica de Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer a Secretaría de Infraestructura
6	**Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer**	**6**	**Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer**	Se mantiene
6.1	Dirección de Inclusión y Desarrollo Social	6.1	Dirección de Inclusión y Desarrollo Social	Se mantiene
6.2	Dirección de Vivienda			Se mantiene, pero se reubica de Secretaría de Integración, Desarrollo Social y Mujer a Secretaría de Infraestructura
7	**Secretaría de Educación**	**7**	**Secretaría de Educación**	Se mantiene
7.1	Dirección de Calidad Educativa	7.1	Dirección de Calidad Educativa	Se mantiene
7.2	Dirección de Cobertura Educativa	7.2	Dirección de Cobertura Educativa	Se mantiene
7.3	Dirección Administrativa	7.3	Dirección Administrativa	Se mantiene
8	**Secretaría de Salud**	**8**	**Secretaría de Salud**	Se mantiene
8.1	Dirección Administrativa y Financiera.	8.1	Dirección Administrativa y Financiera.	Se mantiene
8.2	Dirección de Salud Pública	8.2	Dirección de Salud Pública	Se mantiene
8.3	Dirección de Seguridad Social y Garantía de la calidad.	8.3	Dirección de Seguridad Social y Garantía de la calidad.	Se mantiene
9	**Secretaria de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.**	**9**	**Secretaria de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.**	Se mantiene
9.1	Dirección Empresarial	9.1	Dirección Empresarial	Se mantiene
9.2	Dirección de Desarrollo Rural	9.2	Dirección de Desarrollo Rural	Se mantiene
9.3	Dirección de Medio Ambiente	9.3	Dirección de Medio Ambiente	Se mantiene
10	**Departamento Administrativo de Planeación**	**10**	**Secretaría de Planeación**	Sr transforma el Departamento Administrativo de Planeación en Secretaría de Planeación
10.1	Dirección de Política Sectorial	10.1	Dirección de Política Sectorial	Se mantiene
10.2	Dirección de Banco de Programas y Proyectos.	10.2	Dirección de Banco de Programas y Proyectos.	Se mantiene
		10.3	Dirección de Sistemas de Gestión Integrados	Se crea
		11	**Secretaría de Innovación y Transformación Digital**	Se crea
		11.1	Dirección de Infraestructura y Servicios Tecnológicos	Se crea
		11.2	Dirección de Gobierno Digital	Se crea

CAPÍTULO III

5 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

PRODUCTO A ENTREGAR: Documento que presenta el análisis técnico de la planta de personal vigente y una propuesta ajustada de planta de personal definitiva y planta temporal, conforme a las necesidades institucionales y funcionales identificadas.

El análisis de la planta de personal durante el proceso de rediseño institucional de la Gobernación se desarrolló bajo un enfoque técnico, normativo y funcional, orientado a garantizar que la estructura organizacional responda de manera eficiente a las necesidades actuales del territorio y a las competencias asignadas por la ley.

se realizó un diagnóstico integral de la planta vigente, revisando los empleos existentes, su distribución por dependencias, los niveles jerárquicos, los requisitos y propósitos funcionales, así como la pertinencia de los perfiles frente a las funciones misionales y de apoyo. El costo de la planta y su correlación con los CPS.

NATALIA FORERO BEJARANO
Ingeniera Industrial – Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

MATEO ROBAYO MORENO
Tecnólogo – Estudiante 10º Semestre Ingeniería de Sistemas

Estado de la actividad: CUMPLIDA 100%

EVIDENCIA

El análisis de la planta de personal constituye un elemento estratégico en el proceso de rediseño institucional de la Gobernación de Casanare, dado que permite comprender con precisión cómo se distribuyen, articulan y proyectan los recursos humanos frente a las necesidades reales del territorio y los objetivos de la administración departamental. Este proceso ofrece una visión integral sobre la pertinencia de los cargos, la suficiencia del talento humano, los vacíos funcionales y las posibles duplicidades, información indispensable para orientar decisiones de carácter estructural.

Evaluar la planta de personal no solo favorece la optimización organizacional, sino que también garantiza que la nueva arquitectura institucional responda a criterios de eficiencia, eficacia y racionalidad del gasto público. A partir de este análisis es posible alinear las funciones institucionales con las capacidades existentes, proyectar requerimientos futuros y asegurar que cada dependencia cuente con el equipo adecuado para el cumplimiento de sus competencias misionales.

En el contexto de la Gobernación de Casanare, este ejercicio es aún más relevante, pues el departamento enfrenta desafíos específicos en materia de desarrollo territorial, gestión pública y provisión de servicios. Un rediseño institucional fundamentado en un diagnóstico riguroso del talento humano permite fortalecer la gobernabilidad, mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y garantizar que la estructura administrativa sea coherente con las políticas públicas departamentales.

El análisis de la planta de personal es un insumo indispensable para cualquier proceso de modernización institucional, y en el caso de la Gobernación de Casanare, representa una oportunidad para consolidar una administración más moderna, funcional y orientada al servicio público de calidad.

Antecedentes

La planta de personal de la Administración Central Departamental se encuentra conformada como planta global y corresponde a la estructura interna determinada en el Decreto 0118 del 31 de julio de 2001 "Por el cual se suprime y establece la nueva planta de personal de la administración central del Departamento de Casanare y se dictan otras disposiciones" y los Decretos 0358 del 16 de diciembre de 2019 y 0374 del 30 de diciembre de 2019 “Por el cual se modifica la planta de personal del nivel Central de la Gobernación de Casanare y se dictan otras disposiciones".

Composición Planta de Personal

REDISEÑO INSTITUCIONAL GOBERNACIÓN DE CASANARE														
PLANTA PERSONAL ACTUAL														
DENOMINACION DE CARGOS	COD_O	GRA_O	Nº DE CARGOS	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS							RETEN SOCIAL			Fuero Sindical
				Elección Popular	Periodo Fijo	Libre Nombramiento	Carrera Adtiva	Provisional	Encargo	Periodo Prueba	M.C.F.	L.F.	P.P-	
NIVEL DIRECTIVO														
Gobernador	001	10	1	1										
Secretario de Despacho	020	09	9			9					1			
Director de Depto. Administrativo	055	09	1			1								
Jefe Oficina Defensa Judicial	006	09	1			1					1			
Jefe de Oficina (Control Disciplinario Interno) y (Gestión)	006	09	2		1	1								
Director Técnico	009	01	26			26					1		1	
Director Administrativo	009	01	2			2								
NIVEL ASESOR														
Jefe de Oficina Asesora	115	10	1			1								
Jefe de Oficina Asesora	115	09	1			1								
Asesor	105	02	1			1								
Asesor	105	01	13				13				3		3	
NIVEL PROFESIONAL														
Profesional Especializado	222	10	2			1	1							
Almacenista General	215	10	1			1								
Profesional Especializado	222	08	23				22		1		4		5	2
Profesional Universitario	219	07	2				2						1	
Profesional Universitario	219	06	58			1	49	6	2		6		17	4
Profesional Universitario	219	05	4				3		1		1			
Profesional Universitario	219	04	13				6	7					2	
NIVEL TECNICO														
Técnico Administrativo	367	10	8				8				1		2	2
Técnico Administrativo	367	08	1				1							
Técnico Administrativo	367	06	4				3		1		2		1	1
Técnico Administrativo	367	05	4				4				1		1	
Técnico Administrativo	367	04	5				5						3	1
Técnico Administrativo	367	03	8				7		1		2		4	1
Técnico Área Salud	323	03	29				27	2			6		6	
Técnico Administrativo	367	02	17				14	1	2		1		8	1
Técnico Administrativo	367	01	10				9	1					5	1
Técnico Área Salud	323	01	7				6	1			3			
NIVEL ASISTENCIAL														
Auxiliar Administrativo	407	10	22				20	2			4	1	5	
Secretario	440	10	15				12	3			2		6	2
Auxiliar Administrativo	407	09	1				1							
Conductor Mecánico	482	08	5				4	1			1		3	
Auxiliar área de salud	412	06	1				1							
Auxiliar Administrativo	407	06	17				5	12			4	1	3	
Auxiliar Administrativo	407	05	1					1						
Operario	487	05	1					1						
Auxiliar Administrativo	407	04	13					13			2		1	
Auxiliar Administrativo	470	02	4					3	1					
Operario	487	02	2					2			1		1	
TOTAL GENERAL			336	1	1	46	223	56	9	0	47	2	78	15

MCF	MADRE CABEZA DE FAMILIA
PP	PREPENSIONADOS
LF	LIMITACION FISICA
FS	FUERO SINDICAL

La planta global del nivel central de la Gobernación de Casanare está conformada por:

Tabla 8. Planta global Gobernación de Casanare

Nivel	Total
Directivo	42
Asesor	16
Profesional	103
Tecnico	93
Asistencial	82
Total	**336**

Así mismo cuenta con 34 trabajadores oficiales, lo que permite determinar una planta general de 370 empleados.

Figura 32. Porcentaje participación por nivel



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la planta de personal evidencia una estructura institucional con una mayor participación del nivel profesional (31%), seguido por el nivel técnico (28%), asistencial (24%), directivo (12%) y asesor (5%). Esta distribución permite identificar un equilibrio básico entre los distintos niveles, pero también revela la necesidad de fortalecer el componente profesional frente a los crecientes desafíos que plantea el Plan de Desarrollo Departamental y el Plan Regional de Competitividad.

Dado que estos instrumentos estratégicos exigen una gestión pública más especializada, orientada a la innovación, la productividad y la articulación interinstitucional, resulta indispensable robustecer la capacidad técnica y analítica al interior de la Gobernación. El

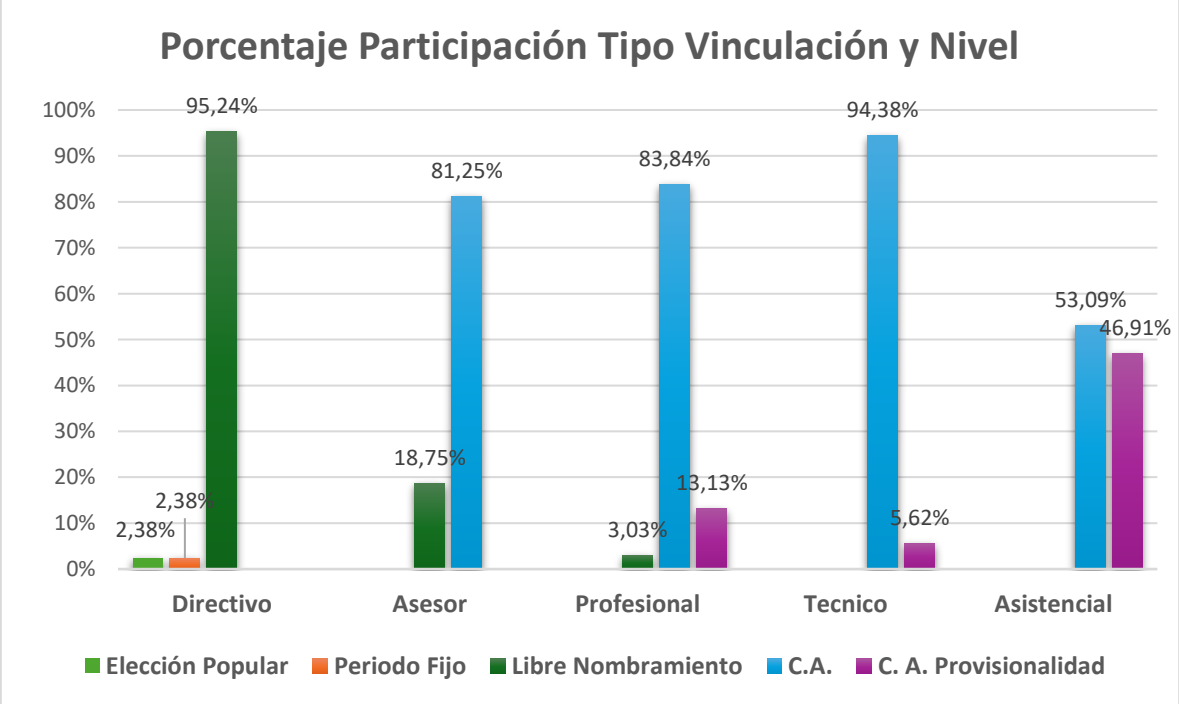
nivel profesional, por su perfil formativo y su aporte directo a la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas, se convierte en el eje fundamental para impulsar proyectos de alto impacto y garantizar la efectividad de las metas departamentales.

La actual participación del 31% de profesionales, aunque significativa, puede resultar insuficiente ante la complejidad creciente de los programas sectoriales, la demanda de procesos de planificación más rigurosos y la necesidad de responder a estándares de competitividad regional. Fortalecer la planta en este nivel permitiría no solo mejorar la calidad de la gestión institucional, sino también optimizar la capacidad de respuesta frente a los retos socioeconómicos del Casanare.

El análisis de la planta de personal demuestra la importancia de avanzar hacia un aumento estratégico del talento humano profesional, como condición clave para consolidar una administración más moderna, eficiente y alineada con los objetivos del desarrollo departamental.

Porcentaje Participación Tipo de Vinculación

Figura 33, Porcentaje participación tipo de vinculación



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la planta de personal, según los porcentajes de participación por tipo de vinculación reportados en la gráfica suministrada, evidencia una estructura marcada por un alto nivel de cargos en condición de Carrera Administrativa, complementados por un número importante de designaciones en provisionalidad y un peso significativo del Libre Nombramiento y Remoción (LNR) en algunos niveles jerárquicos.

En el nivel Directivo, la participación del Libre Nombramiento y Remoción alcanza el 95,24 %, lo que refleja una planta altamente sujeta a decisiones de administración gubernamental, mientras que las figuras de elección popular y periodo fijo representan cada una un 2,38 %.

Esta composición es típica para este nivel, aunque indica una marcada dependencia de cargos no permanentes.

En el nivel Asesor, la estructura se concentra en un 81,25 % de empleados inscritos en Carrera Administrativa, mientras que el 18,75 % corresponde a cargos de Libre Nombramiento y Remoción. Este balance sugiere estabilidad técnica, combinada con un espacio de maniobra para designaciones estratégicas.

En el nivel Profesional, la participación de Carrera Administrativa asciende al 83,84 %, con un 13,13 % de empleados en provisionalidad y un 3,03 % de cargos de Libre Nombramiento y Remoción. La alta presencia de carrera garantiza continuidad institucional, aunque la provisionalidad indica vacantes aún no provistas por concurso.

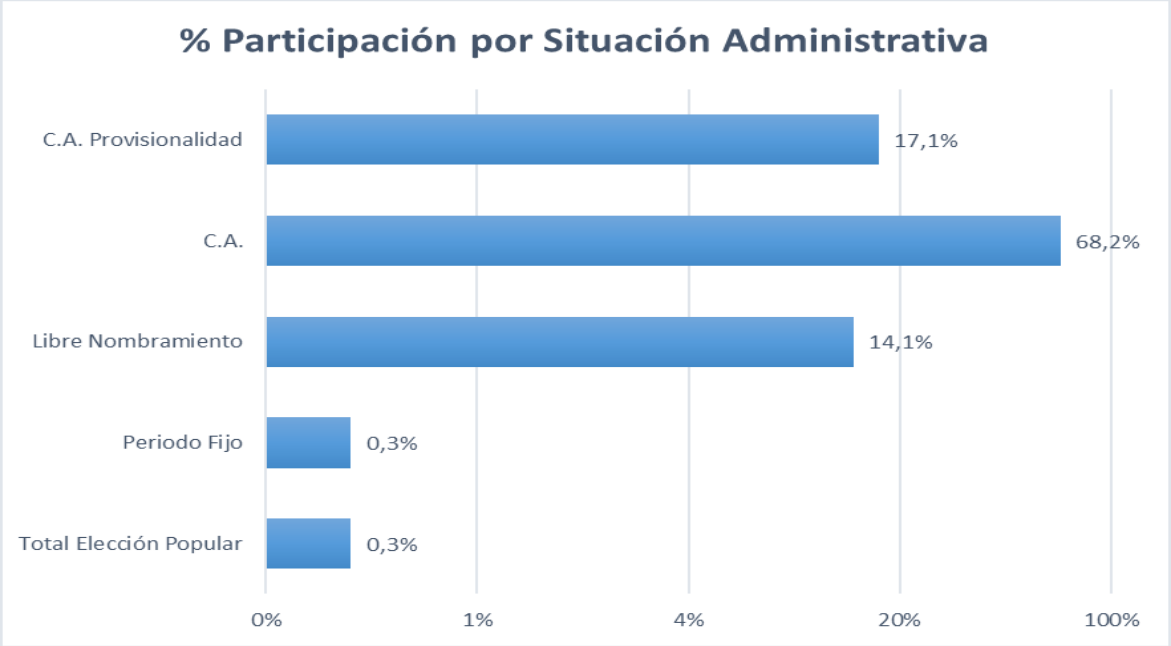
En el nivel Técnico, se observa un predominio de Carrera Administrativa del 94,38 %, con un 5,62 % de provisionalidad, reflejando una planta sólida y estable para el soporte operativo.

Finalmente, en el nivel Asistencial la composición muestra un 53,09 % de servidores de Carrera Administrativa frente a un 46,91 % en provisionalidad, lo cual genera un riesgo significativo en términos de continuidad, experiencia institucional y cumplimiento de las normas de mérito.

En general, la estructura revela una planta con fortaleza en los niveles técnicos y profesionales, pero con altos niveles de provisionalidad en el nivel asistencial y una elevada discrecionalidad en los niveles directivos, elementos que deben ser revisados para garantizar un servicio público más estable y basado en el mérito.

Participación por Situación Administrativa

Figura 34. Participación por Situación Administrativa



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la composición de la planta de personal según la situación administrativa evidencia que la Gobernación de Casanare cuenta con una estructura mayoritariamente soportada en servidores de Carrera Administrativa, que representan el 68,2 % del total de la planta. Este porcentaje muestra un adecuado nivel de estabilidad, profesionalización y continuidad institucional, elementos clave para asegurar la ejecución efectiva de los procesos misionales y de apoyo.

Sin embargo, se observa que un 17,1 % de los funcionarios se encuentran vinculados en condición de Carrera Administrativa en Provisionalidad. Este nivel de provisionalidad resulta significativo, ya que indica la existencia de numerosas vacantes de carrera aún no provistas mediante concurso de méritos, lo cual genera riesgo institucional en términos de permanencia del conocimiento, meritocracia y cumplimiento del marco normativo del empleo público.

El Libre Nombramiento y Remoción, con un 14,1 %, representa una proporción considerable dentro de la estructura global, aunque razonable para una entidad departamental que requiere cargos estratégicos y de dirección sujetos a confianza y orientación política-administrativa. No obstante, mantener un equilibrio entre la discrecionalidad y la estabilidad técnica es fundamental para garantizar un servicio público eficiente y orientado a resultados.

Finalmente, las modalidades de Elección Popular (0,3 %) y Periodo Fijo (0,3 %) constituyen porcentajes marginales, propios de funciones específicas y transitorias dentro de la organización. Su baja participación revela que la estructura institucional no depende de este tipo de vinculaciones para su funcionamiento general.

Distribución Planta de Personal

Tabla 9. Distribución Planta de Personal.

DISTRIBUCIÓN PLANTA GOBERNACIÓN							
DEPENDENCIA	ASESOR	ASISTENCIAL	DIRECTIV	PROFESIONA	TÉCNICO	TRABAJADOR OFIC	Total gene
1. Despacho Gobernador	2		1	2	2		7
1.1. Secretaria Privada		1	1				2
1.2. Oficina Asesora- Jurídica	3	2		2	1		8
1.3 Oficina Defensa Judicial		2	1	2	1		1
1.4. Oficina de Control Disciplinario Interno		1	1	1			3
1.5. Oficina de Control Interno De Gestión		1	1	2	1		5
1.6. Oficina Asesora de Comunicaciones	1			1			2
1.7. Dirección Departamental de Cultura y Turismo			1	1	7		9
2. Despacho Secretaria General	2	2	1	2	1		8
2. Despacho Secretaria General - Archivo Central		1		1			2
2. Despacho Secretaria General - Correspondencia		1					1
2. Despacho Secretaria General - Correspondencia - Atención al ciudadano		3					3
2.1. Dirección de Tecnologias de la Información y las Comunicaciones, TIC			1	2	2		5
2.2 Despacho Secretaria General - Almacen		2		1	2		5
2.2. Dirección de Servicios Administrativos		3	1		1		5
2.3 Dirección de Talento Humano		5	1	4	2		12
3. Despacho Secretaria de Hacienda	2	2	1	1			6
3.1. Dirección de Rentas	1	2	1	1	3		8
3.2. Dirección de Presupuesto		1	1	1	3		6
3.3. Dirección de Tesorería		4	1		6		11
3.4. Dirección de Contabilidad	1	2	1	2	4		10
3.5. Dirección de Cobro Coactivo			1	1			2
4. Despacho Secretaria de Gobierno		2	1	3			6
4.1. Dirección de Desarrollo Comunitario		1	1	2	4		8
4.2. Dirección de Seguridad y Convivencia Ciudadana		1	1	1			3
4.3. Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres		5	1	3			9
5. Despacho Secretaria de Infraestructura		3	1	2			6
5.1. Dirección de Programación		1	1	4	2		8
5.2. Dirección de Construcciones			1	1			2
5.3. Dirección de Tránsito , Transporte y Movilidad		2	1	1	1		5
6. Despacho Secretaria de Integración, Desarrollo Social y Mujer .		1	1	2			4
6.1. Dirección de Inclusión y Desarrollo Social		1	1	2			4
6.2. Dirección de Vivienda		1	1	2			4
7. Despacho Secretaría de Educación	1	2	1	2	1		7
7.1 Dirección de Calidad Educativa			1	3	1		5
7.2 Dirección de Cobertura Educativa		1	1		2		4
7.3. Dirección Administrativa Educación		2	1	4	2		9
8. Despacho Secretario Salud		2	1	6			9
8.1. Dirección Administrativa Y Financiera	1	9	1	5	3		19
8.2. Dirección Salud Publica		3	1	13	36		52
8.3. Dirección De Seguridad Social Y Garantía De La Calidad	1	4	1	6	2		14
9. Despacho Secretaria de Agricultura		1	1	1	2		5
9.1. Dirección Empresarial	1	1	1				3
9.2. Dirección de Desarrollo Rural		1	1	3			5
9.3. Dirección de Medio Ambiente		1	1	2			4
10. Despacho Planeación			1	2	1		4
10.1. Dirección de Política Sectorial		1	1	2			4
10.2. Dirección de Banco de Programas y Proyectos		1	1	4			6
Trabajador oficial						34	34
Total general	16	82	42	103	93	34	**370**

Análisis Integral de la Planta de Personal de la Gobernación de Casanare

La planta de personal de la Gobernación de Casanare presenta una estructura compleja donde confluyen variables administrativas, sociales, funcionales y jurídicas que influyen directamente en la capacidad institucional y en los riesgos derivados de la gestión del talento humano. Su composición refleja tanto estabilidad en algunos segmentos como

fragilidad y desbalance en otros, especialmente cuando se contrasta con el volumen de contratación externa a través de contratos de prestación de servicios.

1. Situación Administrativa y Estabilidad Institucional

La planta cuenta con un porcentaje mayoritario de servidores en **Carrera Administrativa**, lo que asegura un núcleo estable y profesionalizado. No obstante, la existencia de servidores en **provisionalidad** y un número representativo de cargos en **Libre Nombramiento y Remoción** evidencian la necesidad de ajustes para fortalecer la meritocracia y reducir la discrecionalidad en áreas no estratégicas.

Esta distribución evidencia una planta relativamente formalizada, pero que aún enfrenta limitaciones estructurales derivadas de cargos no provistos en propiedad y una alta dependencia de encargos temporales.

2. Encargos y Provisionalidad

Los **encargos** tienen una presencia significativa en la administración departamental, lo que refleja vacancias temporales o permanentes que no han sido provistas a través de concurso. Esta situación, si se prolonga, constituye un riesgo jurídico y organizacional, pues limita el desarrollo del talento humano, debilita la estabilidad interna y expone a la entidad a reclamaciones por incumplimiento de los principios de mérito.

La **provisionalidad**, por su parte, indica que aún existen cargos de carrera que no han sido ofertados en concursos, lo cual podría convertirse en un foco de vulneración de derechos y riesgo de reintegros futuros.

3. Variables de Protección Laboral: Retén Social, Madres Cabeza de Hogar y LF

El análisis de la matriz evidencia que la planta incluye servidores con condiciones laborales reforzadas:

- **Retén social** (pre pensionados, personas con discapacidad con estabilidad reforzada, padres/madres cabeza de hogar con protección constitucional).
- **Madres cabeza de hogar**, quienes requieren estabilidad y adecuación de cargas de trabajo.
- Servidores con condición **LF** (limitación física o laboral), que demandan enfoque de inclusión y ajustes razonables.

Estas variables, además de obligar a la administración al cumplimiento estricto de la estabilidad laboral reforzada, restringen la movilidad funcional y la disponibilidad de cargos para concursos o reestructuraciones.

4. Servidores Sindicalizados

La presencia de personal **sindicalizado** añade una dimensión de diálogo social y de garantías laborales que debe ser considerada en los procesos de reestructuración, rediseño o provisión de cargos.

Los acuerdos colectivos y el respeto por las prerrogativas sindicales son determinantes para evitar conflictos y asegurar gobernanza interna.

Contraste con la Contratación por Prestación de Servicios (CPS)

Tabla 10. Contratos de Prestación de Servicios por Funcionamiento de la Gobernación de Casanare.

CPS GOBERNACIÓN POR FUNCIONAMIENTO					
DEPENDENCIA	**No. CPS**	**PROFESIONALES**	**TECNÓLOGOS**	**TÉCNICOS**	**ASISTENCIALES**
DAP	28	19	0	6	3
Dir Dptal de cultura y turismo	25	22	1	0	2
Oficina Asesora Juridica	116	75	6	31	4
Secretaria de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	37	27	3	3	4
Secretaría de Educación	29	25	3	1	0
SECRETARIA DE GOBIERNO, CONVIVENCIA y SEGURIDAD CIUDADANA	80	57	2	11	10
SECRETARÍA DE HACIENDA	106	78	9	17	2
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	70	45	3	20	2
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN, DESARROLLO SOCIAL Y MUJER	31	17	3	9	2
SECRETARIA DE SALUD	91	72	2	12	5
SECRETARÍA GENERAL	215	141	9	31	34
SECRETARÍA PRIVADA	25	22	2	1	0
TOTAL	**853**				

CPS POR DEPENDENCIAS					
Dirección/Dependencia	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TÉCNICO	TECNÓLOGO	Total general
Dirección de Inclusión y Desarrollo Social	2	2	6		10
Dirección de Servicios Administrativos	19	36	7	1	63
Dirección de Tecnologias de la Información y las Comunicaciones, TIC		7	6		13
Dirección Administrativa Y Financiera		5	2		7
Despacho Planeación	3	18	6		27
Dirección de Rentas	1	6	5	1	13
Dirección de Cobro Coactivo		8			8
Dirección de Calidad Educativa		1			1
Dirección de Construcciones		4	3		7
Dirección de Contabilidad		15	3	5	23
Dirección de Desarrollo Comunitario			1		1
Dirección de Gestión de Riesgos y Desastres	2	13	2	1	18
Dirección de Presupuesto	1	12		2	15
Dirección de Programación		9			9
Dirección De Seguridad Social Y Garantía De La Calidad		1			1
Dirección de Talento Humano	1	17	6		24
Dirección de Tesorería		15	5		20
Dirección de Tránsito , Transporte y Movilidad	2	7	10	3	22
Dirección Departamental de Cultura y Turismo	2	22		1	25
Dirección Empresarial		4	1		5
Dirección Salud Publica		2			2
Oficina Asesora de Comunicaciones	1	13	1	5	20
Oficina Asesora Juridica	4	73	30	6	113
Oficina Control Interno de Gestión		6	3		9
Oficina Control Interno Disciplinario	2	6		2	10
Oficina Defensa Judicial		34	6		40
Secretaria de Desarrollo Económico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	1	3			4
Secretaría de Desarrollo Economico, Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	3	20	2	3	28
Secretaría de Educación		26	3	1	30
Secretaría de gobierno	8	44	8	1	61
Secretaría de Hacienda		22	4	1	27
Secretaria de Integración, Desarrollo Social y Mujer .	7	18	3	3	31
Secretaria de Salud	5	64	10	2	81
Secretaría e Infraestructura		25	7		32
Secretaria General	4	19	2	1	26
Secretaría Privada	2	22	1	2	27
Total general	70	599	143	41	**853**

Figura 35. Valor total de los contratos por prestación de servicios por funcionamiento de la Gobernación de Casanare

TIPO	Suma de Valor Contrato2025
ASISTENCIAL	$ 670.135.000
PROFESIONAL	$ 13.623.185.151
TÉCNICO	$ 1.503.145.222
TECNÓLOGO	$ 480.406.023
Total general	**$ 16.276.871.395**

Uno de los elementos más críticos del análisis es la comparación entre la planta de personal y los más de 800 contratos de prestación de servicios**,** los cuales triplican el número de cargos existentes en la planta y tienen un costo anual de $16.276.871.395.

Este desbalance revela:

a. Déficit estructural de planta

La contratación de CPS en volúmenes superiores al 300 % de la planta formal demuestra que la capacidad institucional depende de personal externo para funciones permanentes.

b. Desnaturalización del contrato de prestación de servicios

La evidencia generalizada de contratos CPS para actividades continuas, misionales o propias de la función pública constituye un riesgo legal, disciplinario y fiscal.

c. Riesgo jurídico por restitución de derechos

La utilización de CPS para tareas permanentes expone a la Gobernación a:

- Demandas por contrato realidad**,**
- Reclamaciones laborales retroactivas,
- Reintegros,
- Indemnizaciones por despidos irregulares,
- Fallos de tutela por vulneración a la estabilidad laboral reforzada.

La Procuraduría hizo un llamado de advertencia a los alcaldes y gobernadores para que establezcan la planta requerida de acuerdo con las necesidades de las entidades incluyendo las descentralizadas y que las funciones, procesos y actividades públicas y administrativas misionales sean desarrolladas por personal de planta, para una prestación efectiva de los servicios a los ciudadanos. Se recomienda disminuir gradualmente los contratos de prestación de servicios que estén desarrollando funciones propias y del giro exclusivo y misional de la administración.

Sentencia C-614/09

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Prohibición de celebración para ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución.

*La Corte encuentra que la **prohibición** a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de **funciones de carácter permanente** se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, **pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional**, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de*

las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos.

Se deben considerar igualmente en el desarrollo del proceso, las últimas disposiciones emanadas por el Gobierno Nacional contenidas en la Circular conjunta No. 100-005-2022. DAFP-ESAP, Circular conjunta No. 01 de 2023, Director de la Agencia de Contratación Pública-Colombia- DAFP y Circular No. 001 de 2023, Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social.

d. Impacto financiero

La carga económica derivada de los fallos judiciales puede comprometer recursos de funcionamiento y generar riesgos fiscales futuros.

e. Distorsión de la estructura organizacional

El volumen de CPS demuestra que la planta actual **no responde al mapa real de procesos**, ni a las necesidades operativas, ni a la demanda institucional.

6. Necesidad de Formalización de Empleos según Cargas Laborales

El análisis de cargas laborales evidencia que:

- Las dependencias trabajan con déficit de planta.
- La continuidad y oportunidad del servicio público depende del personal contratado por CPS.
- Las cargas laborales superan la capacidad instalada.
- Existen actividades permanentes ejecutadas por contratistas, lo cual contraviene el marco legal del empleo público.

Esto permite concluir que el rediseño institucional y el estudio de cargas laborales justifican plenamente un proceso de **formalización progresiva de empleos**.

Conclusión

La planta de personal de la Gobernación de Casanare presenta una estructura compleja donde convergen estabilidad, provisionalidad, variables de protección laboral, encargos y presencia sindical; sin embargo, al compararla con los más de 800 contratistas CPS, se evidencia un **desfase significativo entre la capacidad institucional formal y las necesidades reales de operación.**

Este desequilibrio genera **riesgos jurídicos, fiscales y administrativos** por posible contratación irregular, desnaturalización de funciones, vulneración del mérito y eventual reconocimiento de derechos laborales.

En síntesis, **la planta actual no es suficiente para garantizar el funcionamiento institucional,** y la contratación masiva por CPS demuestra la existencia de una demanda estructural de personal permanente que no ha sido formalizada.

Recomendación orientada a la formalización de empleos

1. **Ampliar y modernizar la planta de personal**, incorporando los resultados del estudio de cargas laborales de manera gradual.
2. **Transformar funciones operativas y misionales ejecutadas por CPS en empleos formales**, priorizando áreas críticas.
3. **Reducir la provisionalidad y los encargos**, mediante concursos de méritos y provisión definitiva (atendiendo la oferta pública de empleos)
4. **Respetar la estabilidad reforzada** de servidores en retén social, madres cabeza de hogar, LF y sindicalizados, garantizando su permanencia durante los procesos de formalización.
5. **Implementar una política de transición gradual**, que permita reemplazar progresivamente los CPS por empleos de planta, protegiendo la continuidad del servicio.
6. **Mitigar el riesgo jurídico**, evitando la asignación de funciones permanentes a contratistas y garantizando que la estructura responda a los principios de mérito, legalidad y eficiencia.
7. **Ajustar el rediseño institucional**, asegurando que la nueva planta se alinee con la demanda real de talento humano y los objetivos estratégicos del departamento.

Costo Planta de Personal

Tabla 11. Costo Planta de Personal.

GOBERNACIÓN DE CASANARE					
PLANTA PERSONAL					
DENOMINACION DE CARGOS	COD_O	GRA_O	Nº DE CARGOS	SALARIO BÁSICO	TOTAL ANUAL
NIVEL DIRECTIVO					
Gobernador	001	10	1	$ 15.939.808	$ 191.277.696
Secretario de Despacho	020	09	9	$ 15.240.343	$ 1.645.957.044
Director de Depto. Administrativo	055	09	1	$ 15.240.343	$ 182.884.116
Jefe Oficina Defensa Judicial	006	09	1	$ 15.240.343	$ 182.884.116
Jefe de Oficina (Control Disciplinario Interno) y (Gesti	006	09	2	$ 15.240.343	$ 365.768.232
Director Técnico	009	01	26	$ 11.262.151	$ 3.513.791.112
Director Administrativo	009	01	2	$ 11.262.151	$ 270.291.624
NIVEL ASESOR					
Jefe de Oficina Asesora	115	10	1	$ 15.240.343	$ 182.884.116
Jefe de Oficina Asesora	115	09	1	$ 13.928.407	$ 167.140.884
Asesor	105	02	1	$ 10.923.762	$ 131.085.144
Asesor	105	01	13	$ 10.403.200	$ 1.622.899.200
NIVEL PROFESIONAL					
Profesional Especializado	222	10	2	$ 9.242.015	$ 221.808.360
Almacenista General	215	10	1	$ 9.242.015	$ 110.904.180
Profesional Especializado	222	08	23	$ 8.854.319	$ 2.443.792.044
Profesional Universitario	219	07	2	$ 8.742.461	$ 209.819.064
Profesional Universitario	219	06	58	$ 8.683.427	$ 6.043.665.192
Profesional Universitario	219	05	4	$ 8.095.981	$ 388.607.088
Profesional Universitario	219	04	13	$ 7.882.956	$ 1.229.741.136
NIVEL TECNICO					
Técnico Administrativo	367	10	8	$ 4.183.333	$ 401.599.968
Técnico Administrativo	367	08	1	$ 4.169.978	$ 50.039.736
Técnico Administrativo	367	06	4	$ 4.125.172	$ 198.008.256
Técnico Administrativo	367	05	4	$ 4.070.195	$ 195.369.360
Técnico Administrativo	367	04	4	$ 4.066.014	$ 195.168.672
Técnico Administrativo	367	04	1	$ 3.731.133	$ 44.773.596
Técnico Administrativo	367	03	8	$ 3.947.383	$ 378.948.768
Técnico Área Salud	323	03	29	$ 3.947.383	$ 1.373.689.284
Técnico Administrativo	367	02	17	$ 3.731.133	$ 761.151.132
Técnico Administrativo	367	01	10	$ 3.625.342	$ 435.041.040
Técnico Área Salud	323	01	7	$ 3.625.342	$ 304.528.728
NIVEL ASISTENCIAL					
Auxiliar Administrativo	407	10	22	$ 3.607.007	$ 952.249.848
Secretario	440	10	15	$ 3.607.007	$ 649.261.260
Auxiliar Administrativo	407	09	1	$ 3.499.069	$ 41.988.828
Conductor Mecánico	482	08	5	$ 3.414.469	$ 204.868.140
Auxiliar área de salud	412	06	1	$ 3.192.374	$ 38.308.488
Auxiliar Administrativo	407	06	17	$ 3.192.374	$ 651.244.296
Auxiliar Administrativo	407	05	1	$ 2.999.546	$ 35.994.552
Operario	487	05	1	$ 2.999.546	$ 35.994.552
Auxiliar Administrativo	407	04	13	$ 2.858.153	$ 445.871.868
Auxiliar Administrativo	470	02	4	$ 2.733.790	$ 131.221.920
Operario	487	02	2	$ 2.733.790	$ 65.610.960
TOTAL GENERAL			336	$ 288.723.901	$ 26.696.133.600
				$ 2.224.677.800	

El costo de la planta de personal en salario básico tiene un costo de $26.696.133.600 anual lo que corresponde a $2.224.677.800 mensual.

Situaciones Administrativas a Corregir

Del análisis efectuado a la planta de personal se evidencia una situación que vulnera los principios de equidad, igualdad y homogeneidad salarial establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano. En la planta revisada se identifican **cuatro (4) empleos de Técnico Administrativo Código 367 Grado 04** con una **escala salarial de $4.066.014**, y adicionalmente **un (1) empleo del mismo Código 367 Grado 04** con una **escala salarial inferior de $3.731.133 (correspondiendo este valor al Grado 02 de este empleo)**.

Esta diferencia resulta **improcedente e incompatible** con los lineamientos normativos que rigen la administración del talento humano en el sector público, dado que:

- El **salario de un empleo lo determina el grado**, no la persona ni la ubicación del cargo en la dependencia.
- Para un mismo código y grado, la remuneración debe ser **igual y uniforme**, de conformidad con los principios de igualdad material, equidad salarial y trato no discriminatorio.
- La **Corte Constitucional** ha reiterado en múltiples fallos el principio de que **"a trabajo igual, salario igual"**, indicando que diferencias injustificadas entre cargos idénticos sin razones objetivas o técnicas vulneran la igualdad y pueden dar lugar a reclamaciones administrativas y acciones judiciales.

La existencia de empleos idénticos con retribuciones diferentes configura una **distorsión en la estructura salarial**, pudiendo acarrear:

- Riesgos jurídicos por demandas de nivelación salarial.
- Inequidad interna e inconformidad del personal.
- Dificultades en la administración de la carrera y provisión de empleos.
- Inconsistencias en la liquidación de prestaciones sociales y asignación de cargas laborales.

El análisis permite concluir que **no existe fundamento técnico, jurídico ni organizacional** que justifique diferencias salariales entre empleos del mismo grado, código y denominación.

Recomendación

Se recomienda:

1. **Unificar la asignación salarial** de los cinco empleos de Técnico Administrativo Código 367 Grado 04, ajustando el valor del salario del empleo que actualmente presenta una escala inferior (**$3.731.133**) para igualarlo al monto correspondiente al grado establecido en los demás cargos (**$4.066.014**).

2. Realizar la corrección mediante:

- Ajuste de la resolución de planta**,**
- Modificación de la escala salarial, o
- Expedición de un acto administrativo aclaratorio, garantizando coherencia entre denominación, código y grado.

3. Verificar que toda la planta de personal cumpla con la regla de homogeneidad salarial para evitar la repetición de estas inconsistencias.
4. Dejar constancia de que esta corrección se realiza en cumplimiento del principio de equidad y del criterio jurisprudencial que establece que cargos iguales deben recibir igual remuneración**.**

Atentamente,

NATALIA ANDREA FORERO BEJARANO
CC 1115860804 de Paz de Ariporo
Representante Legal Grupo Ingenio LTDA.
CONTRATO DE CONSULTORÍA CON No. INTERNO 2473 DE 2025 Y SECOP II CAS-OAJ-CMA-0008-2025.
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO – SEC GENERAL

ANEXOS

ANEXO 1 Mesas de Socialización de Plan de Trabajo con la Alta Dirección

Figura 36. Presentación Plan de Trabajo Rediseño Institucional

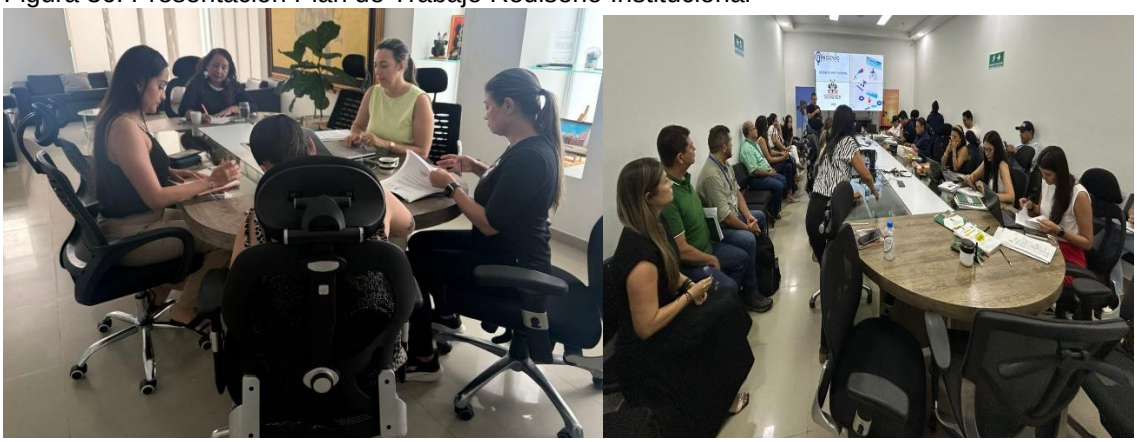


Tabla 12. Ficha técnica Figura36

Número de Fotografía	01
Fecha	31/10/2025 y 04/11/2025
Hora	3:00 p.m.
Lugar	Gobernación Casanare
Coordenadas (EXIF/Geoetiqueta)	Apple iPhone 16 Pro Max, 31/10/2025 03:31 p.m., 24MP 5712*4284 2,1 MB 5.34867, -72.40097
Actividad documentada	Mesa de trabajo para la Socialización del plan de trabajo de Rediseño Institucional con la Alta Dirección y Junta de Gobierno.
Descripción del hecho documentado	Reunión de trabajo entre la alta dirección el equipo consultor, orientada a la presentación del cronograma de actividades.
Responsable de la actividad	Equipo consultor Grupo Ingenio LTDA
Participantes identificados	Lida Fajardo, Jhoana Mariño, Laura Güiza, Gloria Rivera , Junta de Gobierno y Equipo profesionales Grupo Ingenio.
Frente de trabajo	Socialización Cronograma de trabajo rediseño institucional
Ítem contractual vinculado	Socialización Cronograma de trabajo rediseño institucional
Cronograma / Matriz de evidencias	Plan de trabajo
Código de archivo / nomenclatura estandarizada	IMG_01_MesaTrabajo_GOBCAS_20251011

Figura 37. Presentación Plan de Trabajo Rediseño Institucional a Secretaría de educación.



Tabla 13. Ficha técnica Figura 38.

Número de Fotografía	02
Fecha	13/11/2025
Hora	6:00 p.m.
Lugar	Gobernación Casanare
Coordenadas (EXIF/Geoetiqueta)	Apple iPhone 14 Plus, 13/11/2025 06:15 p.m., 12MP 4032*3024 1,8 MB 5.34867, -72.40097
Actividad documentada	Mesa de trabajo para la Socialización del plan de trabajo de Rediseño Institucional con miembros de la Secretaría de Educación de la gobernación.
Descripción del hecho documentado	Reunión de trabajo entre la secretaría de educación y el equipo consultor, orientada a la presentación del cronograma de actividades y plan de trabajo del rediseño institucional.
Responsable de la actividad	Equipo consultor Grupo Ingenio LTDA
Participantes identificados	Diego Ardila, Carlos Cuesta, Diego Calderon, Doris Rico y profesionales Grupo Ingenio.
Frente de trabajo	Socialización Plan de trabajo de trabajo rediseño institucional
Ítem contractual vinculado	Socialización Plan de Trabajo de trabajo rediseño institucional
Cronograma / Matriz de evidencias	Plan de trabajo
Código de archivo / nomenclatura estandarizada	IMG_02_MesaTrabajo_GOBCAS_20251113

Figura 38. Presentación Plan de Trabajo Rediseño Institucional Departamento Administrativo de Planeación.



Tabla 14. Ficha técnica Figura 40.

Número de Fotografía	03
Fecha	25/11/2025
Hora	2:00 p.m.
Lugar	Gobernación Casanare
Coordenadas (EXIF/Geoetiqueta)	Apple iPhone 16 Pro Max, 26/10/2025 02:45 p.m., 24MP 5712*4284 2,1 MB 5.34867, -72.40097
Actividad documentada	Mesa de trabajo para la Socialización del plan de trabajo de Rediseño Institucional con miembros del departamento administrativo de planeación de la gobernación.
Descripción del hecho documentado	Reunión de trabajo entre el departamento administrativo de planeación y el equipo consultor, orientada a la presentación del cronograma de actividades y plan de trabajo del rediseño institucional.
Responsable de la actividad	Equipo consultor Grupo Ingenio LTDA
Participantes identificados	Cesar Sierra, Pilar Perilla, Olga Paez, Rubiel Vargas, Jairo Bacca, Sandra Diaz, Monica, Hector Gualdron, Javier Barrera y profesionales Grupo Ingenio.
Frente de trabajo	Socialización Plan de trabajo de trabajo rediseño institucional
Ítem contractual vinculado	Socialización Plan de Trabajo de trabajo rediseño institucional
Cronograma / Matriz de evidencias	Plan de trabajo
Código de archivo / nomenclatura estandarizada	IMG_03_MesaTrabajo_GOBCAS_20251125

ANEXO 2 Planillas de Asistencia

Gobernación de Casanare
NIT: 892099218-8

LISTA ASISTENCIA GENERAL
FO-GD-12
2014-01-02
V. 03

TEMA: Rediseño Institucional
FECHA: 31-10-2025 HORA: 2:30 p.m. a 5:30 p.m.
DEPENDENCIA/LUGAR: Sec. General Dir. Talento Humano CIUDAD/MCIPIO: Yopal
QUIEN DIRIGE y/o EXPONE: Grupo Ingenio LTDA. FIRMA:

TIPO DE EVENTO
CAPACITACIÓN:
DIVULGACIÓN:
OTRO:

No	NOMBRE COMPLETO	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO (CEL)	FIRMA
1	Aida Y. Fajardo Cabeza	Asesor	Desp. Gobernador	aida.fajardo@casanare.gov.co	3117059418	
2	Yaira Carolina Güiza Rivera	Prof. Contratista	S.G.	laritaw12@gmail.com	3117594490	
3	Camila Sofía Reina Gómez	Sec. Hacienda	Hacienda	hacienda@casanare.gov.co	3139542911	
4	Johana Milena Bonal.	O.T.H	S.G	mariamaria@casanare.gov.co	3102117515	
5	Natalia Andrea Forero Bejarano	Prof. Esp.	Grupo Ingenio	ingeniogrupo@gmail.com	3203942764	
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						