

1.100-42.10 - 572672

Santiago de Cali, marzo 25 de 2021

*Recibido
25. Mar. 2021
(508)*

Doctora
LORENA SOFIA VELASCO FRANCO
Directora
Departamento Administrativo de Planeación Departamental
Presente

Asunto: Ajuste por adición de recursos al Proyecto denominado "Fortalecimiento del talento humano de la Gobernación del Valle del Cauca" - Vigencia 2021, Plan de Desarrollo Departamental 2020-2023 "Valle Invencible".

Cordial Saludo,

Dando alcance al asunto en referencia, envío lo relacionado a la actualización del proyecto de inversión denominado "**Fortalecimiento del talento humano de la Gobernación del Valle del Cauca**"- identificado con código BPIN 2020003760467 PI43-101433, de la vigencia 2021, con un valor de **MIL SEISCIENTOS VEINTISIETE MILLONES SEISCIENTOS DIECISÉIS MIL PESOS M/CTE (\$1.627.616.000)**.

Los siguientes documentos se encuentran cargados en el aplicativo SAP:

1. Carta de Presentación
2. Control Previo
3. Certificado de fuente
4. Verificación de Requisitos
5. Viabilidad Sectorial
6. Presupuesto
7. Documento Técnico
8. MGA WEB

Atentamente,

RICARDO YATE VILLEGAS

Director (E)

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Redactor/Transcriptor: Nicol Andrea Di Domenico, Marta Elena Alvarez - Profesionales Universitarias
Revisó: Diana Patricia Montaña – Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

Departamento del Valle del Cauca  Gobernación	CONTROL PREVIO PARA LA MODIFICACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN	Código: F0-M1-P1-16
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 1 de 2

1.110-42.10 – 571737

Santiago de Cali, 19 de marzo de 2021

Doctora
CLARA LUZ ROLDÁN
Gobernadora
Gobernación del Valle del Cauca

ASUNTO: Control previo para ajuste por adición presupuestal en proyectos de inversión

Cordial saludo,

Conforme al Decreto 1350 del 13 de agosto de 2020, respetuosamente se solicita visto bueno para el ajuste por adición presupuestal al proyecto de inversión **“FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA”** PI43-101433 BPIN 2020003760467 - vigencia 2021 por valor de **MIL CIENTO TREINTA Y UN MILLONES SETECIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS M/CTE (\$1.131.715.213)**, lo anterior para proceder con la radicación y/o actualización a través del sistema de gestión financiero territorial SGFT-SAP en el Banco de Programas y Proyectos el Decreto Departamental 0522 del 09 de mayo de 2018.

La adición presupuestal es pertinente para darle cumplimiento a las actividades de:

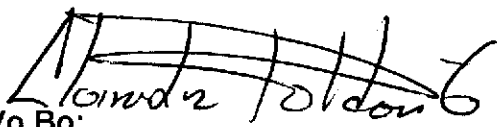
- “Implementar el manejo adecuado de los riesgos a la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle del Cauca” por valor de \$51.295.213 para la compra de elementos de seguridad, emergencia y salud laboral, siendo competencia del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional adelantar las gestiones del talento humano, garantizando para sus funcionarios públicos el bienestar social, la salud ocupacional y los riegos profesionales y siguiendo las directrices nacionales establecidas en el Decreto 479 de 2020, Decreto 491 de 2020, Decreto 539 de 2020, Resolución 666 de 2020, la Directiva 03 del 22 de mayo de 2020 y demás lineamientos de los organismos de salud nacional e internacional, teniendo en cuenta que la situación de emergencia sigue vigente en nuestro territorio se hace necesario la compra de implementos de bioseguridad y protección para los funcionarios públicos.
- “Mejorar el nivel de competencias para la correcta ejecución de los procesos y de las capacidades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.” Por valor de \$1.080.420.000 Para darle cabal

Departamento del Valle del Cauca  Gobernación	CONTROL PREVIO PARA LA MODIFICACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN	Código: F0-M1-P1-16
Versión: 01		
Fecha de aprobación: 15/08/2018		
Página 2 de 2		

cumplimiento al desarrollo del programa de capacitación y desarrollo humano de los servidores públicos conforme a lo ordenado en la Constitución Política, Ley anticorrupción, Ley 115 de 1994, Ley 489 de 1998, Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Ley 1064 de 2006, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 815 de 2018, y las demás disposiciones del Departamento Administrativo de la función pública, la escuela superior de la administración pública y demás lineamientos legales y técnicos de los procesos de capacitación y formación del sector público.

Cordialmente,

LUIS ALFONSO CHÁVEZ RIVERA
 Director de Desarrollo Institucional


 Vo.Bo:
 Gobernadora del Valle del Cauca

Redactor/Transcriptor: Nicol Andrea Di Domenico, Marta Elena Álvarez. - Profesionales Universitarias.
 Revisó: Luis Alfonso Chávez Rivera – DADI
 Anexo: Certificado de fuente SADE 571661
 Archívese en la carpeta del proyecto PI43-101433 "Fortalecimiento del talento humano de la Gobernación del Valle del Cauca"

FO-M9-P3-16-V01

1.120.10-45-571661

Santiago de Cali, 18 de marzo de 2021

Doctor

LUIS ALFONSO CHÁVEZ RIVERA

Director Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
E.S.D

Asunto: Respuesta a su solicitud SADE 571516 del 18 de marzo de 2021.

Cordial Saludo,

Atentamente le informo que la fuente de financiación para el proyecto denominado "FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA", se financiará con "Recursos Propios" 1-1001, mediante ajuste de funcionamiento así:

PROYECTO	FUENTE DE FINANCIACION	VALOR VIGENCIA 2021
FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA.	1-1001	\$1.131.715.213

Por lo anterior, deben realizar la solicitud de ajustes presupuestales necesarios para contar con los recursos en el proyecto, en la presente vigencia fiscal.

Cordialmente,


RUBÉN ALONSO ARTEAGA ORTEGÓN
Subdirector de Presupuesto y Finanzas Públicas

Redacto y Transcribió: Luz Karime Rubiano Bacca- Profesional Especializado Contratista.

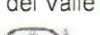
Archivo: Subdirección de Presupuesto y Finanzas Públicas

Folios (1)

Gobernación del Valle del Cauca
Palacio de San Francisco – Carrera 6 calle 9 y 10, Piso 3
Teléfono: 6200000 ext 1900



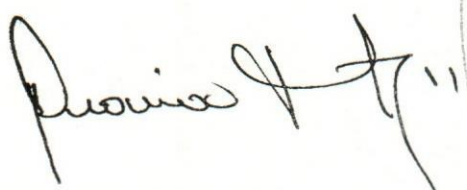
Francisco San Luis
19-3-21 8:32 AM

Departamento del Valle del Cauca  Gobernación	VERIFICACIÓN DE REQUISITOS PARA EL REGISTRO PROYECTOS EN EL BPPD	Código: FO-M1-P1-04
		Versión:01
		Fecha de Aprobación: 15/08/2018
		Página 1 de 2

Nombre del Proyecto: FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA		Vigencia: 2021		
DOCUMENTOS DEL PROYECTO		SI	NO	
1.	CARTA DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO, firmada por el secretario de despacho, jefe de oficina, gerente o director de entidad descentralizada.	X		
2.	FORMATO DE VIABILIDAD SECTORIAL MOTIVADA (FO-M1-P1-07) firmado por el secretario de despacho, jefe de oficina o director y por el profesional que elabora el formato	X		
3.	FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO (FIPID) firmada por el secretario de despacho, jefe de oficina, gerente o director y por el profesional que la elaboró.	X		
4.	PRESUPUESTO DETALLADO CON COSTOS UNITARIOS, indicando la descripción del bien o servicio (cantidad, unidad, precio unitario y costo total) firmado por el profesional que lo elabora y el visto bueno del secretario de despacho, jefe de oficina, gerente o director de entidad descentralizada.	X		
5.	PROYECTO EN MEDIO MAGNÉTICO (CD, DVD). Debe contener toda la información relacionada con el proyecto. Archivos generados para importar y exportar la MGA (.dat, .zip, .mga, .pdf). Con los anexos y soportes respectivos (estudios, diagnósticos, planos, presupuesto)	X		
6.	PROYECTO PRESENTADO EN LA METODOLOGÍA DEFINIDA POR EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, DNP, para la formulación de los proyectos de inversión pública.	X		
DESCRIPCIÓN FORMATOS DEL PROYECTO EN MGA				
MODULO 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD		SI	NO	
	▪ Contribución del proyecto a la Política Pública	X		
	▪ Identificación y Descripción del Problema	X		
	▪ Análisis de Participantes	X		
	▪ Población Afectada y Objetivo	X		
	▪ Objetivo General y Específicos	X		
	▪ Alternativas de Solución	X		
MODULO 2. PREPARACIÓN DE LAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN		SI	NO	
	▪ Descripción de la Alternativa	X		
	▪ Estudio de Mercado	X		
	▪ Capacidad y Beneficiarios	X		
	▪ Localización de la Alternativa	X		
	▪ Estudio Ambiental	X		
	▪ Análisis de Riesgos	X		
	▪ Costeo de la Alternativa	X		
	▪ Depreciación de Activos Fijos (Opcional)	X		
	▪ Cuantificación y Valoración de Ingresos y Beneficios	X		
	▪ Crédito, Amortización y pagos a Capital (Opcional)	X		
MODULO 3. EVALUACIÓN DE LAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN		SI	NO	
	▪ Costo de Oportunidad	X		
	▪ Evaluación Financiera y Evaluación Económica	X		
MODULO 4. TOMA DE DECISIÓN Y PROGRAMACIÓN Y DEL PROYECTO		SI	NO	
	▪ Selección del nombre del Proyecto	X		
	▪ Fuentes de Financiación	X		
	▪ Programación de Indicadores	X		
	▪ Matriz de Marco Lógico	X		
ANEXOS Y SOPORTES		SI	NO	N/A
7.	En caso de a) compras y suministros, dotación de: muebles, equipos y maquinaria; b) Compra de vehículos; c) Contratación de capacitadores, se debe presentar alguna de las siguientes alternativas: 1) Certificación del secretario, gerente o director, de que los precios y costos establecidos en el presupuesto, corresponden a los precios indicativos del SICE; 2) Certificación del secretario, gerente o director validando los precios unitarios del presupuesto detallado donde conste que los precios establecidos en el proyecto para la realización de las actividades y acciones, servicios y compras descritas corresponden a los precios de mercado, estén establecidos en Bancos de Materiales y proveedores o en decretos y resoluciones nacionales, de la Gobernación o de la secretaría respectiva. Para la contratación de obras directas de infraestructura se tiene el Decreto expedido anualmente, que contiene el Listado de precios Unitarios Oficiales de referencia, el cual es elaborado por la secretaría de infraestructura. Para la compra y dotación de elementos las secretarías de salud y educación tiene listas de precios certificados.	X		
8.	Plano de localización geográfica y específica del proyecto		X	

 Departamento del Valle del Cauca Gobernación	VERIFICACIÓN DE REQUISITOS PARA EL REGISTRO PROYECTOS EN EL BPPD	Código: FO-M1-P1-04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 15/08/2018
		Página 2 de 2

9.	Constancia de respaldo al proyecto firmado por la comunidad, representantes legales de organizaciones sociales o de los Comités Sectoriales de participación establecidos en leyes y decretos reglamentarios en los diferentes sectores de inversión social. (Ejemplo: Consejos Territoriales de Planeación –CTR–, Consejos Municipales de Desarrollo Rural –CMDR–, Comités de Participación en Salud –CPS–, Organizaciones de Participación de la Comunidad Educativa, entre otras instancias de participación social. Aquellas entidades beneficiadas del proyecto que sean sin ánimo de lucro deberán indicar el número de la Personería Jurídica y certificado de la Cámara de Comercio cuya vigencia no sea mayor de 3 meses			
10.	Cartas de compromiso de financiación de entidades diferentes al Departamento en caso de Cofinanciación			
11.	Certificado de mantenimiento y sostenibilidad del proyecto de la entidad que vaya a recibir y operar el bien u obra			
12.	Para los proyectos comprometidos en las Audiencias Sociales: el Secretario o representante legal de entidad descentralizada deberá remitir anexo al proyecto, con su firma, el Acta o parte pertinente del Acta en la cual se acuerda incluir el proyecto para inversión social			
13.	Certificado del secretario, de que los listados, registros, relación de beneficiarios reposan en la respectiva secretaría y/o entidad cofinanciadora, particularmente en los casos de vivienda, desarrollo social, infraestructura y agricultura			
14.	PARA PROYECTOS DEL SECTOR INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA, SALUD, EDUCACIÓN, ACUEDUCTOS, ALCANTARILLADOS, ELECTRIFICACIÓN, VÍAS Y AFINES 1. VIABILIDAD TÉCNICA a. Cuando sean proyectos de obra civil y/o dotación en dependencias presentar certificado de la entidad competente que indique su carácter oficial. b. Estudios y diseños debidamente firmados c. Certificado de disponibilidad y estado estructural de los servicios de acueducto y alcantarillado emitido por la entidad competente (vías urbanas) d. Certificado de Planeación Municipal indicando que la zona donde se adelantará el proyecto no es de alto riesgo y cuenta con los servicios de públicos de acueducto, alcantarillado y energía. e. Copia de recibo de la solicitud de trámite de la licencia o aval ambiental (CVC o DAGMA) en caso que se requieran según el decreto 1180/2003. f. Para proyectos de vivienda nueva presentar la licencia de construcción expedida por la entidad competente. g. Certificado de tradición con vigencia no mayor de tres meses para compra de lotes, construcción o mejoramiento de viviendas, parques infantiles, canchas deportivas, sedes comunales, entre otros. h. Para proyectos de electrificación: certificado de la EPSA (aprobación de diseños y aval técnico).			
15.	PARA PROYECTOS DE TRANSFERENCIA: Viabilidad municipal y certificado de inscripción en Banco de Proyectos del Municipio			

 DIANA PATRICIA MONTAÑO Subdirec, Técnica de Desarrollo y Bienestar Del talento humano Fecha: (25/03/2021)		 RICARDO YATE VILLEGAS VoBo Direct, Depto. Adm. Desarrollo Institucional (E)	
---	--	---	--

Redactor: Nicol Andrea Di Domenico, Marta Elena Álvarez - Profesionales Universitarias
 Transcriptor: Nicol Andrea Di Domenico, Marta Elena Álvarez - Profesionales Universitarias
 Revisó: Ricardo Yate Villegas – Director DADI (E)

 Departamento del Valle del Cauca Gobernación	VIABILIDAD SECTORIAL MOTIVADA	Código: FO-M1-P1-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 1 de 2

A. NOMBRE DEL PROYECTO:

FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACION DEL VALLE DEL CAUCA	Vigencia: 2021
--	--------------------------

B. ASPECTO TÉCNICO:

	SI	NO
El problema está claramente identificado.	X	
El proyecto propuesto da solución al problema.	X	
El proyecto se encuentra estructurado adecuadamente.	X	
Las especificaciones técnicas de diseño y construcción son correctas.	X	
El proyecto se enmarca dentro de los objetivos del Plan de Desarrollo Departamental	X	
Los componentes y actividades contribuyen al logro de los objetivos propuestos	X	
Presenta cronograma de actividades	X	

EL PROYECTO ES VIABLE TÉCNICAMENTE: SI (X) NO ()

C. ASPECTO FINANCIERO/ECONÓMICO:

El proyecto se financia de la siguiente manera:		
	VALOR	%
Recursos del Departamento	\$1.627.616.000	100
Recursos de la Nación		
Otros		
Costo total	\$1.627.616.000	100

El Departamento Administrativo de Hacienda y Finanzas Publicas CERTIFICA disponibilidad presupuestal por **\$1.627.616.000**

EL PROYECTO ES VIABLE FINANCIERA/ECONOMICAMENTE: SI (X) NO ()

D. ASPECTO INSTITUCIONAL:

	SI	NO
La administración del proyecto estará bajo la responsabilidad de una entidad Pública	X	
La ejecución del proyecto estará bajo la responsabilidad de una entidad Pública	X	
La comunidad está de acuerdo con el proyecto y participará de la veeduría	X	
El mantenimiento y operación del proyecto está garantizado mediante recursos de una entidad Pública	X	

EL PROYECTO ES VIABLE INSTITUCIONALMENTE: SI (X) NO ()

E. ASPECTO AMBIENTAL:

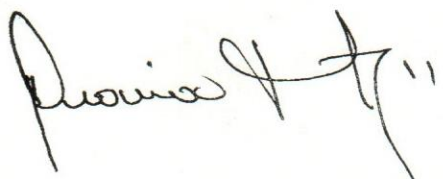
	SI	NO
El proyecto presentado requiere licencia o plan de manejo ambiental		

EL PROYECTO TIENE VIABILIDAD AMBIENTAL: SI () NO ()

Departamento del Valle del Cauca	VIABILIDAD SECTORIAL MOTIVADA	Código: FO-M1-P1-03
		Versión: 01
Gobernación		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 2 de 2

F. ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD Y SOCIALES

	SI	NO	N/A
El proyecto cuenta con una entidad pública o privada que mantenga la operación durante su vida útil	X		
El proyecto cuenta con una entidad pública o privada que mantenga su productividad y auto organización		X	
Mejora el acceso de niños, mujeres, juventud y grupos vulnerables a los servicios del gobierno	X		
Atiende adecuadamente las necesidades humanas y su nivel de libertad	X		
Genera mayor calidad de vida y bienestar en las personas	X		
Promueve la equidad de género	X		
Desarrolla sinergias	X		
Promueve la solidaridad	X		
Promueve la cooperación	X		
Tiene colaboración interorganizacional	X		
Modifica comportamientos sociales	X		
Promueve el cambio organizacional y relacionamiento social	X		
Promueve la conservación del entorno ambiental	X		
Mejora la producción orgánica (caso de agricultura y fomento empresarial)			X
Tiene apoyo institucional	X		
Excelencia y eficiencia en la toma de decisiones.	X		
Impulsa la gobernabilidad democrática y la participación ciudadana y/o comunitaria.	X		
EL PROYECTO ES VIABLE EN SU SOSTENIBILIDAD: SI (X) NO ()			

 DIANA PATRICIA MONTAÑO Subdirec, Técnica de desarrollo y bienestar Del Talento Humano Fecha: (25/03/2021)	 RICARDO YATE VILLEGAS Vo.Bo. Director Depto Adtvo. De Desarrollo Institucional (E)
---	--

Redactor: Nicol Andrea Di Domenico, Marta Elena Álvarez - Profesionales Universitarias
 Transcriptor: Nicol Andrea Di Domenico, Marta Elena Álvarez - Profesionales Universitarias
 Revisó: Ricardo Yate Villegas – Director DADI (E)

PRESUPUESTO GENERAL
FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA
VIGENCIA 2020 - 2023

	CONCEPTO	Valor Total 2021 ICLD	Valor Total 2022 ICLD	Valor Total 2023 ICLD
1	Mejorar el nivel de competencias para la correcta ejecución de los procesos y de las capacidades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.	\$ 1.200.000.000	\$ 390.000.000	\$ 670.680.000
2	Implementar el manejo adecuado de los riesgos a la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle del Cauca	\$ 427.616.000	\$ 668.717.982	\$ 667.187.982

PRESUPUESTO TOTAL	\$	1.627.616.000	\$	1.058.717.982	\$	1.337.867.982
POBLACIÓN OBJETIVO	\$	4.852.897	\$	4.852.898	\$	4.852.899
COSTO BENEFICIO	\$	335	\$	218	\$	276
PROYECCIÓN CRECIMIENTO PIB		3.80%		3.90%		4.00%

RICARDO YATE VILLEGAS

Director Departamento Administrativo de Desarrollo
Institucional (E)

DIANA PATRICIA MONTANO²

Subdirector técnica de desarrollo y bienestar del talento humano

Proyecto: Nicol Andrea Di Domenico - Marta Elena Alvarez - Profesionales DADI
Reviso: Martha Lucia Guerrero - Profesional DADI

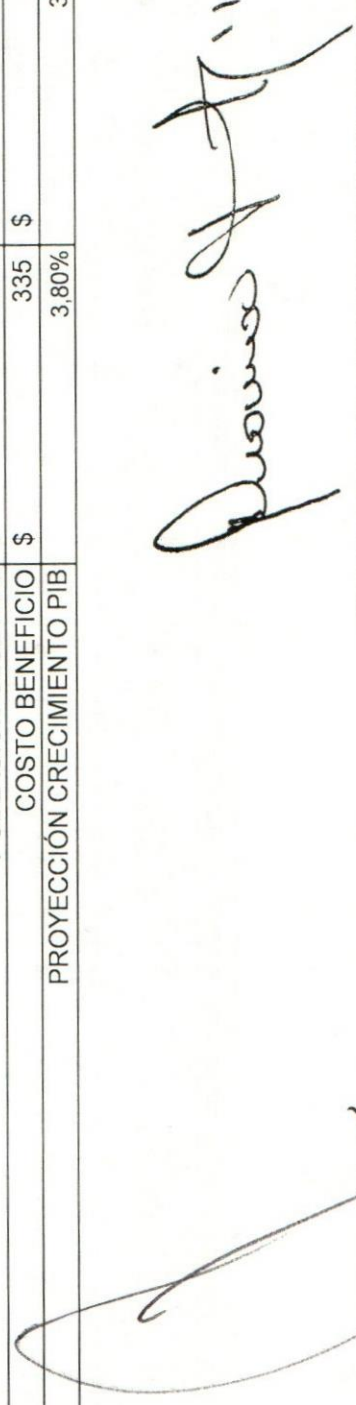
PRESUPUESTO DETALLADO
FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA
VIGENCIA 2020 - 2023

CONCEPTO	Cantidad Aprox. De meses	Num	Valor Total 2021 ICLD	Valor Total 2022 ICLD	Valor Total 2023 ICLD
1 Mejorar el nivel de competencias para la correcta ejecución de los procesos y de las capacidades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.			\$ 1.200.000.000	\$ 390.000.000	\$ 670.680.000
1.1 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Administración pública	9	3	\$ 508.280.000	\$ 61.190.417	\$ 119.665.418
1.2 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Sistemas y Tecnología	9	2	\$ 237.880.000	\$ 83.816.828	\$ 118.901.828
1.3 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Formación Complementaria	9	3	\$ 367.080.000	\$ 131.034.767	\$ 177.814.766
1.4 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Gobierno para la paz	9	2	\$ 37.440.000	\$ 50.800.798	\$ 97.580.798
1.5 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Gestión Pública Participativa	9	1	\$ 25.200.000	\$ 27.941.962	\$ 74.721.962
1.6 Realizar capacitaciones en Gestión territorial compartida para una buena gobernanza - Gestión Pública Transparente	9	1	\$ 24.120.000	\$ 35.215.228	\$ 81.995.228
2 Implementar el manejo adecuado de los riesgos a la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle del Cauca			\$ 427.616.000	\$ 668.717.982	\$ 667.187.982
2.1 Desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para los Servidores Públicos y contratistas de la Gobernación del Valle del Cauca	12	1	\$ 136.800.000	\$ 144.270.000	\$ 144.652.500

PRESUPUESTO DETALLADO
FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA
VIGENCIA 2020 - 2023

	CONCEPTO	Cantidad Aprox. De meses	Num	Valor Total 2021	Valor Total 2022	Valor Total 2023
2.2	Monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud para los Servidores Públicos y contratistas de la Gobernación del Valle del Cauca	12	1	\$ 136.800.000	\$ 144.270.000	\$ 137.582.500
2.3	Establecer el manejo adecuado para la gestión de los peligros y riesgos en la Gobernación del Valle	12	15	\$ -	\$ -	
2.4	Ejecutar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	12	2	\$ -	\$ -	
2.5	Comprar elementos de seguridad, emergencia y salud laboral	3	1.422	\$ 88.016.000	\$ 380.177.982	\$ 384.952.982
2.6	Monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud para los Servidores Públicos y contratistas de la Gobernación del Valle del Cauca	3	1	\$ 66.000.000		

PRESUPUESTO TOTAL	\$	1.627.616.000	\$	1.058.717.982	\$	1.337.867.982
POBLACIÓN OBJETIVO	\$	4.852.897	\$	4.852.898	\$	4.852.899
COSTO BENEFICIO	\$	335	\$	218	\$	276
PROYECCIÓN CRECIMIENTO PIB		3,80%		3,90%		4,00%



RICARDO YATE VILLEGAS

Director Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional (E)

DIANA PATRICIA MONTAÑO

Subdirectora técnica de desarrollo y bienestar del talento humano

Proyecto: Nicol Andrea Di Domenico - Marta Elena Alvarez - Profesionales DADI

**PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO
FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL
VALLE DEL CAUCA**

BPIN: 2020003760467

PI43-101433

Vigencia 2020 - 2023

CONTRIBUCIÓN DE PROYECTO A LA POLÍTICA PÚBLICA

Nombre del plan	"Pacto por Colombia, pacto por la equidad" 2018 - 2022
Programa	4599 – Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial
Pacto	3015 – XV Pacto por una gestión pública efectiva
Línea	301501 – 1 Transformación de la administración pública

PLAN DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO O SECTORIAL

Nombre del plan	VALLE INVENCIBLE
Línea estratégica territorial	LT5. GESTIÓN TERRITORIAL COMPARTIDA PARA UNA BUENA GOBERNANZA
Objetivo estratégico	Aportar elementos eficientes de gestión conjunta desde los territorios con el nivel nacional, las administraciones municipales, distritales, comunidad, sector productivo y academia, entre otros, transformando el Modelo de Desarrollo del departamento para generar equidad, competitividad, sostenibilidad, participación ciudadana y transparencia.
Línea de Acción	LA503. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
Programa	50301. Valle del Cauca: Institucionalidad con Resultados
Subprograma	5030101. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG con integridad y calidad
Meta de Resultados	MR50301001. Incrementar un 3% el resultado del componente de desarrollo de la política de Gestión del Talento Humano dentro de la implementación de MIPG en la gobernación del Valle del Cauca
Metas de producto	MP503010100104. Capacitar el 100% de los servidores públicos conforme al plan institucional de formación y capacitación en la Gobernación del Valle del Cauca MP503010100105. Ejecutar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.

1. DESCRIPCION DEL PROYECTO:

1.1 Identificación y presentación del problema

En primera instancia es necesario precisar que la problemática abordada en el marco de este proyecto está en contexto con diferentes elementos que aborda el Plan Institucional de Formación y Capacitación "PIFC" de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca, 2020-2023, el cual está elaborado de conformidad con el marco legal vigente en la materia y con los lineamientos conceptuales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Asimismo, este Plan está orientado a atender prioritaria y eficazmente las responsabilidades, compromisos públicos y los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los resultados institucionales, motivo por el cual está articulado con el Plan Departamental de Desarrollo 2020 – 2023 "Valle invencible". En concordancia con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 del 2005, el Decreto 1083 de 2015, y demás lineamientos legales con relación a los procesos de capacitación y formación del sector público; el problema de que se presenta es:

Incremento en la necesidad de capacitación y formación de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de los servidores públicos de la administración central departamental.

De esta manera La capacitación puede ser entendida como "el conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral"(Decreto 1567 de 1998)

Cabe resaltar que buena parte de la responsabilidad sobre la capacidad técnica, operativa y logística para la prestación de los servicios y el funcionamiento de la Gobernación del Valle del Cauca recae sobre el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional – DADI, Este papel de apoyo que asume el DADI en la gestión transversal de la Gobernación del Valle, hace parte de su quehacer misional y responde a la necesidad institucional. En este sentido, es competencia del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional adelantar la gestión de los procesos de gestión del talento y del desarrollo organizacional, en pro de garantizar que la administración departamental cuente con funcionarios idóneos, productivos, innovadores, participativos y comprometidos con la misión del Departamento; por lo cual debe realizar actividades de organización, coordinación

y ejecución programas de inducción, reinducción, capacitación, bienestar social, salud ocupacional, riesgos profesionales e igualmente debe realizar el proceso de contratación de bienes y servicios requeridos para el funcionamiento de la administración central departamental.

Es competencia del departamento administrativo de Desarrollo institucional dar cumplimiento al Decreto 1072/2015 el cual establece la obligatoriedad de la implementación, seguimiento y monitoreo del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Teniendo en cuenta lo anterior la implementación de los sistemas, programas y proyectos y en el mejoramiento de la satisfacción de los usuarios tanto internos como externos, es fundamental para la Gobernación del Valle del Cauca asegurar la eficiencia y eficacia de la gestión pública representada en la prestación de los servicios a la ciudadanía y el logro de los objetivos de desarrollo trazados, planteándose el fortalecimiento de la administración pública departamental, mediante la mejora de las capacidades institucionales y técnicas, para el cumplimiento de las competencias a su cargo; enfocándose en la capacitación y la implementación y seguimiento al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los Servidores Públicos y Contratistas de la Administración Central Departamental.

Análisis del problema o de la necesidad:

El Departamento del Valle del Cauca ha venido en un proceso sostenido de fortalecimiento de sus capacidades, del resultado de su gestión y del desempeño de sus indicadores, en los últimos años.

Puntualmente en el sector Fortalecimiento Institucional, la Gobernación presenta datos que reflejan esta realidad: Segundo puesto en Mejores Planes de Desarrollo Territoriales 2016-2019, Mejor Gobernadora del País 2019, Cumplimiento de valuación periodo de gobierno 2016-2020 en 91.7% y la satisfacción general del servicio del 93% a 2019.

Estos indicadores representan un altísimo reto para la Administración Departamental, en tanto el compromiso con la gestión la gestión pública hacia el mejoramiento continuo implica identificar oportunidades para prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

En este sentido el Plan de Desarrollo del Departamento ha establecido la necesidad de capacitar al 100% de los servidores públicos, a partir del plan

institucional de formación de la entidad, la ejecución del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para sus funcionarios públicos.

En cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se ha logrado avanzar en un 85.5 a 2019, en donde en el Planear se cuenta con todos los elementos planteados en la Resolución 0312 de 2019. En el Hacer que era donde más se tenían mayores dificultades, por la falta de asignación de recursos tanto humanos como financieros, pero con los recursos asignados en los últimos 5 años se ha logrado este significativo avance. Los avances que se han tenido a la fecha en el hacer tienen que ver con la identificación y gestión de los peligros, de los riesgos y la gestión de las amenazas en las diferentes sedes de la administración departamental.

Se han investigado a la fecha el 100% de los accidentes y se han realizado los ajustes necesarios en la entidad para la prevención de los riesgos a los cuales estaban expuestos los servidores públicos, contratistas y visitantes.

Se han realizado periódicamente los exámenes de ingreso, permanencia y retiro y se tienen elaborados los diferentes programas de vigilancia epidemiológica. En el verificar y en el actuar no se ha podido avanzar significativamente teniendo en cuenta que el 90% de personal del área son contratistas y en algunos momentos no se puede dar continuidad al trabajo asignado a los equipos de profesionales.

2. ÁRBOL DE PROBLEMAS:

ÁRBOL DE PROBLEMAS			
CAUSAS DIRECTAS	Necesidad de desarrollo de competencias, mejoramiento de procesos y fortalecimiento de la capacidad laboral para el logro de las metas institucionales de la Gobernación del Valle.	EFFECTOS DIRECTOS	Servidores públicos desactualizados frente a las competencias que requieren para el desarrollo de sus cargos y a las establecidas por los nuevos entornos institucionales.
	Permanentes riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle que deben ser anticipados, reconocidos, evaluados y controlados.		Ausentismo laboral por afectaciones a la Salud en los funcionarios públicos
CAUSAS	Cambios institucionales, de	EFFECTOS	Incremento en costos

ÁRBOL DE PROBLEMAS			
INDIRECTAS	contexto y de planes sectoriales a mediano plazo	INDIRECTOS	administrativos por inadecuada ejecución de procesos
	Insuficientes recursos (personales, físicos, económicos, tecnológicos) para el cumplimiento de los requisitos que demanda el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo		Deficiencias de los espacios de trabajo, elementos de confort, programas de salud laboral que responda a las necesidades y minimicen los riesgos, falta de actividades de estilos de vida saludable
PROBLEMA CENTRAL	La capacidad profesional, técnica y operativa a nivel interno en la Gobernación del Valle del Cauca es escasa y no permite ejecutar adecuadamente los planes de institucionales de capacitación y seguridad laboral, el Plan de Desarrollo y las iniciativas del Programa de Gobierno.		

3. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Actor específico	Interés del Actor	Disposición frente al proyecto	Recursos a disposición	Nivel de poder	Posición en el Proyecto
Departamento	Fortalecer su capacidad de gestión, articulación y ejecución de su Plan de Desarrollo	A favor	Recursos financieros propios de libre destinación, recurso humano, recursos técnicos (equipos de cómputo y oficinas), logísticos (desplazamientos)	Alto	Beneficiario
Profesionales de planta y contratistas	Su interés prioritario es ejecutar los procesos, programas y proyectos dándole alcance al cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo	A favor	Fuerza laboral (tiempo, conocimiento y experiencia), recursos técnicos (equipos de cómputo y oficinas), logísticos (desplazamientos)	Medio	Aliado o Cooperante

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Actor específico	Interés del Actor	Disposición frente al proyecto	Recursos a disposición	Nivel de poder	Posición en el Proyecto
Mediana y alta gerencia de la Gobernación	Disponer de procesos que faciliten la toma de decisiones que le permitan reaccionar de forma oportuna y eficaz a las circunstancias adversas que se presenten	A favor	Fuerza laboral (tiempo, conocimiento y experiencia), recurso humano, recursos técnicos (equipos de cómputo y oficinas), logísticos (desplazamientos)	Alto	Aliado o Cooperante
Entidades de gobierno del orden nacional	Articular con el Departamento la concreción de las metas nacionales y subregionales.	A favor	Recursos financieros, Información, bases de datos, documentación.	Bajo	Aliado o Cooperante
Fundaciones y ONG's	Poder articular en el Departamento la oferta institucional y privada para la ejecución de programas y proyectos en beneficio de la ciudadanía	A favor	Conocimiento, capacidad técnica e información que contribuye al desarrollo de actividades de los programas y proyectos	Bajo	Beneficiario o cooperante
Ciudadanía	Acceder de forma oportuna y efectiva a los bienes y servicios que ofrece la Gobernación del Valle	A favor	Evaluación de satisfacción del servicio.	Alto	Beneficiario

4. POBLACIÓN AFECTADA Y POBLACIÓN OBJETIVO.

Población afectada y población objetivo

Población Afectada por el problema:

Número de personas afectadas: 4.532.152

Departamento: Valle del Cauca

Población Objetivo:

La población objetivo es: 4.532.152

Departamento: Valle del Cauca

Población objetivo		
Habitantes afectados	DANE 2020: 4.532.152	
Necesidades Básicas Insatisfechas	DANE 2018: 6.18%	
Tasa de desempleo	DANE mayo 2020 Cali. AM. 23	
Población por edad		
Rango	Hombres	Mujeres
0-6 años	243.871	234.835
7 – 14 años	284.897	279.135
15 – 17 años	108.675	108.878
18- 26 años	319.429	330.032
27 -59 años	873.898	1.011.184
Mayor de 60 años	287.128	376.122
Total, población por género	2.126.546	2.349.340

5. ÁRBOL DE OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

PROBLEMA CENTRAL	OBJETIVO GENERAL ¹	INDICADORES		
		Nombre	Unidad de medida	Meta
<i>La capacidad profesional, técnica y operativa a nivel interno en la Gobernación del Valle del Cauca es escasa y no permite ejecutar adecuadamente los planes de institucionales de capacitación y seguridad laboral, el Plan de Desarrollo y las iniciativas del Programa de Gobierno.</i>	Fortalecer el talento humano y el desarrollo organizacional a través de los programas institucionales de capacitación y sg-sst.	fortalecimiento de su capacidad organizacional en los programas institucionales de capacitación y SG SST	Número	2

5.2 Objetivos específicos

CAUSAS DIRECTAS	Necesidad de desarrollo de competencias, mejoramiento de procesos y fortalecimiento de la capacidad laboral para el logro de las metas institucionales de la Gobernación del Valle del Cauca.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Mejorar el nivel de competencias para la correcta ejecución de los procesos y de las capacidades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.
	Permanentes riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle que deben ser anticipados, reconocidos, evaluados y controlados.		Implementar el manejo adecuado de los riesgos a la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle del Cauca

¹ Directamente relacionado con el problema central, por lo cual se traduce en el estado positivo del mismo.

6. DESCRIPCION ALTERNATIVA DE SOLUCION

6.1 Aspectos Generales y Técnicos:

La alternativa pretende dar continuidad del aseguramiento de la eficiencia y eficacia de la gestión de los procesos, conservando el fortalecimiento de la capacidad Institucional como estrategia que le permita desarrollar acciones que garanticen la sostenibilidad y consolidación de una gestión eficaz y transparente. A la vez generar condiciones para promover cambios institucionales y comportamientos encaminados al cumplimiento de los objetivos institucionales, apoyo a los procesos y actividades que se visibilizarán en la sostenibilidad, seguimiento y fortalecimiento de la gestión de la administración, seguimiento a los planes de acción para a ejecución y cumplimiento del nuevo Plan de Desarrollo 2020-2023 y la prestación del servicio al cliente.

La Gobernación del Valle del Cauca, se encuentra en un proceso de crecimiento institucional, el cual sugiere cambios significativos en el desarrollo institucional de la entidad, en el uso de tecnologías cada vez más eficientes en términos de oportunidad y calidad, el aumento y adecuación de instalaciones para su funcionamiento y la necesidad de contar con procesos y funcionarios capacitados con prácticas de estilo de vida saludable en cada una de las áreas de la entidad, la preocupación por incluir estos cambios revela el deseo institucional de no ser ajena a los modelos gerenciales integrales, para lo cual se recomendaba integrar y continuar los procesos de fortalecimiento de la entidad.

En este sentido, este proyecto se caracteriza ante todo por ser una estrategia permanente y transversal de la gestión de calidad de toda la administración departamental, para la cual coyunturalmente se buscará reforzar la capacidad institucional más sentida de intervención, de manera que se garantice continuamente el uso eficiente, eficaz y efectivo de todos los recursos que se encuentren al alcance de la institución.

6.2 Estudio Técnico de la Alternativa

Entre las actividades propuestas para el desarrollo del proyecto y la contribución a la administración departamental se encuentran:

- A. Capacitar en competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación de acuerdo con las necesidades recopiladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación y en el plan anual operativo los cuales contienen entre otros aspectos los principios y objetivos de la

capacitación y unos ejes de desarrollo de la Administración Pública a los que se articulan las necesidades de capacitación detectadas y definidas en términos de competencias.

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 establece que "Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas" y que cada entidad debe:

- Determinar la competencia necesaria de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto o servicio.
- Proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera.
- Evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.
- Asegurarse de que los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas sean conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.
- Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas". (ICONTEC, 2009).
- El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente por medio del Desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Secretaría General	Actualización en Contratación Estatal	Técnicas de Redacción	Atención al Ciudadano
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG		
	Gestión Documental		
Control Interno Disciplinario	Fundamentación Jurídica en Disciplinario	Técnicas de Archivo	
		Disciplinario Pruebas	
		Manejo de Office	
		Formulación de Proyectos	

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Control Interno	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP II	
	Contratación Estatal	Administración del riesgo y el diseño de controles	
Transparencia para la Gestión Pública	Código de Integridad		
	Estatuto Anticorrupción		
	Transparencia y Rendición de Cuentas		
Departamento Administrativo de Planeación	Gestión de proyectos	Módulos de Gestión SAP: PPM y PS (Project Portfolio Management) y (Project System) del Sistema Financiero Territorial - SGFT	
		Módulo SUIFP TERRITORIAL (Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas)	
		SPI (Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión)	
Hacienda y Finanzas Públicas	Actualización Tributaria	Office	
		Excel Avanzado	
	Presupuesto Público	Power Point	
		Access	
Jurídica	Actualización Jurisprudencial (en temas laborales y contractuales)	SECOP II	
	Proceso Administrativo Sancionatorio para Entidades sin Ánimo de Lucro de competencia de la Gobernación del Valle del Cauca		
	Gestión Documental		
	Supervisión e interventoría (responsabilidades)		
DADI	Gestión Documental y Archivo	Técnicas de Redacción y Correspondencia	Atención al Ciudadano

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
	Módulo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Excel Avanzado	
	Políticas de Gestión del Conocimiento e Innovación - MIPG	Habilidades de Liderazgo Actualización en Word, Excel y Power Point	
Educación	Supervisión Contractual	Microsoft Office	
	Gestión Documental y aplicación de las TRD en el sector público		
Salud	Administración Pública	Inglés nivel básico	Relaciones Interpersonales
		Inglés nivel avanzado	
		Excel	
		Resolución de Conflictos	
Desarrollo Social y Participación	Actualización en Contratación Estatal	Microsoft Office	
	Gestión Documental	Excel	
		Técnicas de Redacción	
Cultura	Legislación sobre Patrimonio Cultural		
	Economía Naranja		
	Gestión Cultural		
Mujer, Equidad y Genero	Enfoque diferencial de género y derechos	Elaboración y manejo de Estadística	
	Gestión documental		
Asuntos Étnicos	Administración Pública	SECOP II	
	Mecanismos de Participación Ciudadana		
	Política Pública de Víctimas del Conflicto Armado		
	Presupuesto Público		
	Gestión Documental	Metodología General Ajustada (MGA Web)	
	Actualización en Contratación Estatal		
	Estatuto Anticorrupción		

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG		
Infraestructura y Valorización	SD	SD	SD
Vivienda y Hábitat	Gestión Documental	Autocad 3D	
	Derecho Administrativo	ARQUIS Software de predios para avalúo en titulación de tierras	
Ambiente, Agricultura y Pesca	Trámites y servicios	Oratoria	Atención al Ciudadano
	Planeación Estratégica	Inglés	
	Contratación	Trabajo en Equipo	
	Presupuesto	Resolución de Conflictos	
	Disciplinario	Formulación de Proyectos	
	Gestión Tributaria	MGA - Web	
		Microsoft Office nivel básico	
	Gestión Documental	Microsoft Office nivel intermedio	
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Microsoft Office nivel avanzado	
		SAP	
Turismo	Contratación	Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública	
	Derechos de Petición	Metodología General Ajustada – MGA	
	Patrimonio Cultural y Turístico del Departamento	Sistema Único de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP	
	Calidad y Sistema Integrado de Gestión – SIG	SAP – Módulo de Proyectos	
	Auditorías	Inglés	
	Turismo	Excel	
		Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión – SPI	

Prioridades de capacitación por dependencias			
Dependencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Desarrollo económico y Competitividad	Ley de Financiamiento	Coaching	
	Planeación	SECOP II	
	Presupuesto		
TIC	SD	SD	SD
Movilidad y Transporte	Normatividad en Tránsito y Transporte	Resolución y Transformación de Conflictos	Orientación al Usuario y al Ciudadano
	Nuevo Código Disciplinario Único (Ley 1952 del 28 de enero de 2019)	Trabajo en Equipo y Liderazgo	
Convivencia y Seguridad Ciudadana		Secop II	Atención al ciudadano
		Estructuración y Formulación de Proyectos de Inversión	
		Sistema SAP en Financiero, Contable y Presupuestal	
Paz territorial y reconciliación	Gestión Documental	SECOP II	
		Resolución de Conflictos	
		Formulación y Seguimiento de Proyectos de Inversión	
		Excel Avanzado	
		Técnicas de Redacción	
Gestión del Riesgo y Desastres	SD	SD	SD
Oficina Privada		Excel	Relaciones Interpersonales
		Trabajo en Equipo	

B) Realizar una vez al año la evaluación, por personal idóneo de acuerdo con la normatividad vigente, se debe cumplir con los estándares mínimos, con el fin de avanzar en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. La evaluación inicial es el insumo para elaborar el plan de trabajo anual, la evaluación debe contener como mínimo los siguientes aspectos y los estipulados en los estándares mínimos:

- Llevar a cabo la identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Gestión del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
- La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa la cual debe ser anual.
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores la cual debe ser anual.
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.
- Registro y seguimiento de los resultados de los indicadores definidos en el SG SST de la empresa del año inmediatamente anterior.
- Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos, debe ser desarrollada por el empleador con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada.
- Definición de la Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, por escrito y parte de las políticas de gestión de la empresa, este debe dar alcance a todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

- Medición y evaluación de la gestión en SST.
- Acciones preventivas o correctivas

Este proyecto de fortalecimiento de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la gobernación del Valle del Cauca, es complementario y transversal a todos los procesos de la Gobernación, por tanto, no se presenta una duplicidad de acciones y actividades, todo lo contrario, las complementa, en especial al Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la política de calidad que tiene como premisa de éxito la eficiencia, eficacia y efectividad en trámites y servicios; compromiso, transparencia y competencia del servidor público; participación social activa e incluyente; optima atención e información a los ciudadanos; adecuada y moderada infraestructura y mejoramiento continuo, para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, contribuyendo a los fines esenciales del Estado en concordancia con la Misión, Visión y el Plan de Desarrollo Departamental

En la práctica el recurso será ejecutado de manera que permita integrar estrategias, planes de acción, actividades de soporte a la gestión y modelos prospectivos con miradas de 180 grados, todo esto desde la nueva visión de la administración pública, la cual busca ser moderna, transparente y responsable de cara al ciudadano, mejorando la confianza en la institución; para lo cual se requiere de una apoyo técnico, tecnológico, de conocimiento y salud laboral que permita proponer cambios para el fortalecimiento de dicha institucionalidad y el aseguramiento de una gestión orientada a los resultados y a la ciudadanía, desde cada Departamento, secretaria y/o oficina de la Gobernación del Valle del Cauca.

El logro de estos propósitos se medirá mediante el seguimiento a las metas de productos del del Plan de Desarrollo del Departamento:

MP503010100104 Capacitar el 100% de los servidores públicos conforme al plan institucional de formación y capacitación en la Gobernación del Valle del Cauca.

MP50310100105 Ejecutar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para los funcionarios públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.

6.3 Sustento jurídico y actividades para desarrollar:

Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, MECI E:1.1.2: Desarrollo del Talento humano, NTCGP: 1000:2009 Núm. 6.2, ISO 9001:2008, Ley 909 / 04, Ley 1567/98, Decreto 1227/05, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de

1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, Ley 594 de 2000 y del Decreto 2609 de 2012, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, Ley 909 de 2004, Ley 1437 de 2011, Decreto 2591 de 1991 (Acción de Tutela), Decreto 1716 de 2009, Constitución Política de Colombia Artículo 2, 2, 40, 83, 209, Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 190 de 1995, Ley 962 de 2005, la Ley 1450 de 2011 ley 1503 de diciembre de 2011, Resolución 1282 de 2012, Decreto número 2851 diciembre de 2013, Ley 1702 de diciembre de 2013, Resolución 1565 del 6 de junio de 2014.

La Ley 909 de 2004 de Carrera Administrativa, el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de esta ley y el Decreto 1567 de 1998 establecen que: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada a la generación de conocimientos, el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias fundamentales y el cambio de actitudes con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a la ciudadanía. Los recursos con que cuenta la Administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los Planes Institucionales de Capacitación. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las prioridades institucionales y a las necesidades de los funcionarios frente al desempeño de sus cargos.

De igual manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública elaboran periódicamente unas guías para orientar la formulación y la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación en las entidades del Estado.

Asimismo, la Ley 734 de 2002 – Nuevo Código Disciplinario Único, contempla dentro de los derechos del servidor público “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Que, de acuerdo con la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, en julio de 2016, de la cual Colombia hace parte, la identificación y desarrollo de las competencias de los servidores públicos contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado.

Que en la citada Guía se identificaron las competencias que deben acreditar o desarrollar quienes estén vinculados a la administración pública, las cuales fueron agrupadas en tres secciones: transversales, directivas y profesionales.

Que tomando como referencia la Guía, se revisaron las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico adoptadas en el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el propósito de actualizarlas a la nueva dinámica que exige el empleo público.

Que mediante el Decreto 815 de 2018 se sustituyó el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificando las competencias comportamentales comunes a todos los empleados públicos y de manera particular se ampliaron y

En el nivel directivo se dio la modificación más amplia en dicho decreto, pues pasamos de trabajar con cuatro competencias a 7 competencias comportamentales del nivel directivo:

1. Visión estratégica
2. Liderazgo efectivo
3. Planeación
4. Toma de decisiones
5. Gestión del desarrollo de personas
6. Pensamiento sistémico
7. Resolución de conflictos

La Norma NTCGP 100:2004. 6.2 Talento Humano. 6.2.1 determina que “Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos de producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada”

6.2.2 “La entidad debe determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr las competencias necesarias cuando se requiera; y evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad de la gestión de calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas.”

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 establece que “Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas” y que cada entidad debe:

- a. Determinar la competencia necesaria de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto o servicio.
- b. Proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera.
- c. Evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.
- d. Asegurarse de que los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas sean conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.
- e. Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los empleados públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas". (ICONTEC, 2009).

Decreto 1072/2015 el cual establece la obligatoriedad de la implementación del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Decreto 1138 de 2016 por el cual se adopta la estructura de la administración central del departamento del Valle del Cauca, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.

7. NOTA DE ACTUALIZACIÓN

7.1 Notas de actualización 2020

Nota 1: se actualiza el proyecto para la inscripción de la vigencia 2020 por compra de insumos de bioseguridad por valor de **CIENTO TREINTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CIENTO SETENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$134.277.172)**

En atención a la declaración de emergencia de salud pública de interés internacional (ESPII) del 30 de enero de 2020 y la declaración de pandemia global por brote de COVID-19 del 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de La Salud, el gobierno nacional y las entidades adscritas toman las siguientes medidas:

Resolución 380 del 10 de marzo de 2020 (MinSalud), mediante la cual se adoptan las medidas preventivas sanitarias en el país.

Resolución 385 del 12 de marzo del 2020 (MinSalud), por la cual se declara la emergencia sanitaria por el COVID-19 hasta el 30 de mayo, se adoptan medidas sanitarias para hacer frente al virus, prevenir y controlar su propagación, ordenando a los jefes, representantes legales y administradores de centros públicos y privados impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo.

Directiva presidencia 02 del 12 de marzo de 2020 (Presidencia de la república) medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19 a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICs) con el propósito de garantizar la prestación del servicio público,

Resolución 407 del 13 de marzo de 2020 (MinSalud) por el cual se modifica la resolución 385, ordenando a los jefes, representantes legales y administradores de centros públicos y privados impulsar al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y el trabajo en casa.

Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 (Presidencia de la república) por el cual se declara el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional por el termino de 30 días calendario contados a partir de la publicación del mismo.

Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 (Presidencia de la república) mediante el cual se ordena el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la república con algunas excepciones a partir de las 00:00 horas del 25 de marzo del 2020 hasta las 00:00 horas del 13 de abril de 2020.

Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 (Minjusticia) por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplen funciones publicas y se tomen las medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades publicas en el marco de la emergencia económica social y ecológica.

Decreto 531 del 08 de abril del 2020 (Presidencia de la república) mediante el cual se amplía el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la república con algunas excepciones a partir de las 00:00 horas del 13 de abril del 2020 hasta las 00:00 horas del 27 de abril de 2020.

Decreto 537 del 12 de abril de 2020 (MinSalud) por el cual se adoptan medidas en materia de contratación estatal en el marco de estado de emergencia económica, social y ecológica.

Decreto 539 del 13 de abril de 2020 (MinSalud) por el cual se adoptan las medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del COVID-19.

Decreto 593 del 24 de abril de 2020 (Presidencia de la república) por el cual se amplía el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la república con algunas excepciones a partir de las 00:00 horas del 27 de abril del 2020 hasta las 00:00 horas del 11 de mayo de 2020.

Resolución 666 del 24 de abril de 2020 (MinSalud) por el cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia COVID-19 para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública.

Decreto 636 del 6 de mayo de 2020 (Presidencia de la república) mediante el cual se amplía el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la república con algunas excepciones a partir de las 00:00 horas del 11 de mayo del 2020 hasta las 00:00 horas del 25 de mayo de 2020.

Decreto 637 del 6 de mayo de 2020 (Presidencia de la república) por el cual se declara emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional por 30 días calendario.

Directiva 03 del 22 de mayo de 2020 (Presidencia de la República) mediante la cual exhorta a las entidades territoriales a adoptar medidas que permitan priorizar el trabajo en casa conforme al decreto 491 del 28 de marzo de 2020, sugiriendo que las medidas adoptadas para la Rama Ejecutiva del orden nacional sean tomadas en cuenta, procurando que los servicios presenciales se presten hasta con un 20% de sus servidores y contratistas, de tal manera que el 80% restante realicen trabajo en casa, sin que se afecte la prestación de los servicios y el cumplimiento de las funciones públicas.

Decreto 749 del 28 de mayo de 2020 (Presidencia de la república) por el cual se amplía el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la república con algunas excepciones a partir de las 00:00 horas del 1 de junio de 2020 hasta las 00:00 horas del 01 de julio de 2020.

Siendo pertinencia del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional adelantar las gestiones del talento humano, garantizando para sus funcionarios públicos el bienestar social, la salud ocupacional y los riesgos profesionales, y siguiendo las directrices nacionales establecidas en el Decreto 479 del 28 de mayo de 2020 de reactivación de algunos sectores, la gobernación del Valle del Cauca reactivó el trabajo presencial siguiendo la Directiva 03 del 22 de mayo de 2020 de prestación de servicios presenciales con el 20% de sus funcionarios públicos, por tanto se hace necesario la compra de implementos de bioseguridad y protección para los funcionarios públicos por valor de \$420.272.406 como se detalla en el presupuesto, para efectos anexamos los siguientes documentos:

- a) Protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del COVI-19 en la Gobernación del Valle del Cauca.
- b) Circular interna N° 526820 del 14 de mayo de 2020, mediante la cual se solicitó a todas las dependencias informar sobre el plan de trabajo durante la emergencia COVID-19.

- c) Circular interna No. 527180 del 19 de mayo de 2020, instructivo de encuesta de autoreporte de síntomas.
- d) Circular interna N° 527370 del 20 de mayo de 2020, mediante la cual se socializa el protocolo de prevención COVID-19 en las instalaciones del Gobernación del Valle del Cauca.
- e) Circular informativa No. 528030 del 28 de mayo de 2020, mediante la cual se socializa virtualmente el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia COVID-19.
- f) Circular informativa No. 528033 del 28 de mayo de 2020, mediante la cual se implementa la bitácora de contactos punto 5.6 "protocolo de salida del edificio" enviado en circular interna No. 525370.
- g) Concepto Jurídico del 28 de mayo de 2020, emitido por oficina jurídica del DADI para la procedencia de compra de elementos de bioseguridad.
- h) Documento oficial del 29 de mayo de 2020, mediante el cual se solicitan los elementos destinados a la mitigación de la exposición de la exposición al virus COVID-19 en la Gobernación del Valle del Cauca.
- i) Presupuesto de insumos proyectado aprobado por el director del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional.

7.2 Notas de actualización 2021

Nota 1: Se requiere adicionar la suma de **SESENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$66.000.000)** con el fin de darle continuidad a los procesos contractuales para el cumplimiento de la actividad "Monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud para los Servidores Públicos y contratistas de la Gobernación del Valle del Cauca" es importante señalar que dicha adición solo compromete la continuidad del proyecto hasta el mes de junio.

Nota 2: Se requiere adicionar la suma de **MIL CIENTO TREINTA Y UN MILLONES SETECIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS M/CTE (\$1.131.715.213)** con el fin de darle cumplimiento a las actividades de:

- "Implementar el manejo adecuado de los riesgos a la seguridad y la salud en los espacios laborales de la Gobernación del Valle del Cauca" por valor de \$51.295.213 para la compra de elementos de seguridad, emergencia y salud laboral, siendo competencia del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional adelantar las gestiones del talento humano, garantizando para sus funcionarios públicos el bienestar social, la salud ocupacional y los riesgos profesionales y siguiendo las directrices nacionales establecidas en el Decreto 479 de 2020, Decreto 491 de 2020, Decreto 539 de 2020, Resolución 666 de 2020, la Directiva 03 del 22 de mayo de 2020 y demás lineamientos de los organismos de salud nacional e internacional,

teniendo en cuenta que la situación de emergencia sigue vigente en nuestro territorio se hace necesario la compra de implementos de bioseguridad y protección para los funcionarios públicos.

- “Mejorar el nivel de competencias para la correcta ejecución de los procesos y de las capacidades laborales de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.” Por valor de \$1.080.420.000 Para darle cabal cumplimiento al desarrollo del programa de capacitación y desarrollo humano de los servidores públicos conforme a lo ordenado en la Constitución Política, Ley anticorrupción, Ley 115 de 1994, Ley 489 de 1998, Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Ley 1064 de 2006, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 815 de 2018, y las demás disposiciones del Departamento Administrativo de la función pública, la escuela superior de la administración pública y demás lineamientos legales y técnicos de los procesos de capacitación y formación del sector público.

8. FUENTES DE FINANCIACIÓN

El valor del proyecto para el cuatrienio es **SEIS MIL TRESCIENTOS CUARENTA MILLONES TRESCIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$ 6.340.312.385)** Distribuidos así:

VIGENCIA	ICLD	GESTIÓN
2020	\$134.277.172	\$0.00
2021	\$1.627.616.000	\$945.269.213
2022	\$1.058.717.982	\$618.282.018
2023	\$1.337.867.982	\$618.282.018
TOTAL	\$ 4.158.479.136,00	\$ 2.181.833.249,00

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Duración del proyecto		Inicio del proyecto		Terminación del proyecto	
Años	Meses	Año	Mes	Año	Mes
4	41	2020	Agosto	2023	Diciembre

[illegible]

CRONOGRAMA DEL PROYECTO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
OBJETIVO	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	UND	2020												2021																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
		Desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para los Servidores Públicos y contratistas de la Gobernación del Valle del Cauca	1														X	X	X	X	X	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				

10. Resumen general

Nota de cierre 2020: Este proyecto cierra con una ejecución financiera del 45%, y se logró el cumplimiento del 76% de la meta de producto **MP503010100105** Ejecutar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios públicos de la Gobernación del Valle del Cauca, cuyo objetivo del indicador es medir el porcentaje de cumplimiento de la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta el ciclo PHVA en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se ha logrado avanzar en un 76%, en donde en el Planear se cuenta con todos los elementos planteados en la Resolución 0312 de 2019. En el Hacer es donde más se han tenido dificultades debido a la Pandemia por la cual atraviesa el País donde no

se pudieron realizar las actividades presenciales que se tenían programadas y se tuvo que incluir otras partiendo de los requerimientos que se hacen para el control y atención a dicha pandemia.

Durante los ultimo meses el trabajo se enfocó en atender todo lo concerniente a la Pandemia del COVID 19, para ello se compraron elementos de protección personal para garantizar el cumplimiento de la función de la entidad con las garantías de seguridad y aforo planteadas por el Gobierno Nacional, así mismo se llevaron a cabo actividades de educación y orientación a las personas para el respectivo cuidado y cumplimiento de sus labores en espacios seguros. Se ha brindado acompañamiento permanente al personal con comunicados sobre el autocuidado y las visitas puesto a puesto para verificar el aforo y el cumplimiento de las medidas de distanciamiento social y uso de respectivo tapabocas en todos los espacios.

Se han realizado campañas de autocuidado, higiene postural y recomendaciones para el trabajo remoto en casa. Así mismo, se viene haciendo seguimiento con el equipo interdisciplinario que se conformó para llevar el registro, control y monitoreo de los casos positivos de COVID 19 que se presentan al interior de la entidad e incluso con el personal que hace trabajo en casa.

La asignación de los recursos, tanto económicos como Humanos, para el SGSST durante este año han permitido avanzar en el desarrollo de las actividades necesarias para lograr implementar el SGSST en la entidad y dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019. Los avances que se han tenido a la fecha en el hacer tienen que ver con la identificación y gestión de los peligros, de los riesgos y la gestión de las amenazas en las diferentes sedes de la administración departamental, así como en la realización de los exámenes de ingreso, retiro y permanencia, en la actualización de las historias laborales de los empleados y se tienen elaborados los diferentes programas de vigilancia epidemiológica.

Se han investigado a la fecha el 100% de los accidentes y se han realizado los ajustes necesarios en la entidad para la prevención de los riesgos a los cuales están expuestos los Servidores públicos, contratistas y visitantes.

En el verificar y en el actuar no se ha podido avanzar significativamente teniendo en cuenta que el 91.3% del personal del área son contratistas y en algunos momentos no se puede dar continuidad al trabajo asignado a los equipos de profesionales por el vencimiento de los contratos y la espera para su nuevo contrato.

Atentamente,

RICARDO YATE VILLEGAS

Director (E)

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Proyecto: Nicol Andrea Di Doménico, Marta Elena Álvarez – Profesionales Universitarias.

Reviso: Diana Patricia Montaña – Subdirección técnica de desarrollo y bienestar del talento humano