



**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL  
SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
2024**

**RICARDO YATE VILLEGAS  
SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA**



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## INTRODUCCION

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Gobernación del Valle – Administración Central Departamental, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de las partes interesadas y el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, entre ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, en cumplimiento a lo anterior se realiza se realiza la Planeación Estratégica de Talento Humano de la vigencia 2024.

El Plan se encuentra enmarcado en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Sistema de gestión de Calidad y se constituye en un mecanismo de articulación de todos los planes relacionados con el talento humano.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## **Objetivo General**

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la administración central de la Gobernación del Valle del Cauca, en el marco de los lineamientos de MIPG en la Política de Gestión estratégica de Talento Humano, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## **Objetivos Específicos**

- Administrar la vinculación permanencia y retiro de los servidores públicos de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación y así fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Implementar el Plan de Bienestar Social, de estímulos e incentivos para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con información actualizada, veraz y completa en el SIGEP.
- Aplicar, según lo establece la política de Gestión del Conocimiento, las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## 1. CONTEXTO ESTRATEGICO

### Referentes Estratégicos Orientadores

#### Órganos de Dirección y Gestión del Empleo Público



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública

### Marco Legal

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	M8-P1
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	M8-P1
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	M8-P1
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	M8-P1



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	M8-P4
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	M8-P1
Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	M8-P1
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	M8-P1
Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	M8-P1
Resolución 3546 de 2018 del 2018 Regula las prácticas laborales	Resolución 3546 de 2018 del 2018 Regula las prácticas laborales	M8-P1
Acuerdo No CNSC - 20181000006176 del 2019 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Acuerdo No CNSC - 20181000006176 del 2019 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	M8-P1
<b>DEC-1-17-1310 de 14 dic de 2022 Actualiza Estructura Administrativa</b>	Decreto 1-17-1310 de 14 de diciembre de 2022, por el cual se ajusta la Estructura de la Administración Central del Departamento del Valle del Cauca, se definen las funciones de sus Dependencias y se dictan otras disposiciones.	M8-P1



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
DEC-1-17-1312 del 14 de DIC de 2022 Actualiza Manual de Funciones	Decreto 1-17-1312 del 14 de diciembre de 2022, por el cual se actualiza el Decreto 1-17-0885 del 19 de agosto de 2021.	M8-P1
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto <u>1083</u> de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	M8-P1 M8-P3 M8-P4
Ley 581 de 2000	Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones."	M8-P1
Ley 1651 de 2013	<b>Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.</b>	M8-P1
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	M8-P1
Ley 1780 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	M8-P1
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley <u>909</u> de 2004, el Decreto Ley <u>1567</u> de 1998 y se dictan otras disposiciones	M8-P1
Ley 489 de 1998	Por la cuál se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	M8-P1
Decreto Departamental 1610 del 16 de octubre de 2020	Decreto Departamental 1610 del 16 de octubre de 2020, Por medio del cual se adopta el sistema de estímulos e incentivos para los servidores públicos de la Administración Central de la Gobernación del Valle del Cauca.	M8-P1

## • Direccionamiento Estratégico de la Entidad

### VISION:

**VALLE 2032.** A largo plazo: "Ser una región líder en el desarrollo humano y sostenible, que se articula a las dinámicas de desarrollo, potenciando la conectividad y complementariedad de su sistema de ciudades, reconocida por la calidad de su buen gobierno, equidad, acceso de la población a la educación, el conocimiento de talla mundial, la infraestructura y diversificación productiva para el desarrollo y la sustentabilidad de su territorio".

### VALLE 2020 – 2023.

El Valle del Cauca al 2023, en la visión de corto plazo, será una región líder en aprendizaje, innovación, conocimiento y sostenibilidad, como modelo de departamento verde, con una economía altamente diversificada, especialmente orientada a los servicios de turismo



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

deportivo, ambiental, cultural e industrial, será un territorio inteligente fundamentado en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con mayor equidad, competitividad y sostenibilidad.

**MISION 2020-2023.** Consolidar el liderazgo recuperado a nivel nacional e internacional, a partir de la soberanía y seguridad territorial, la dinamización de la economía, creando oportunidades basadas en el emprendimiento, preservando el planeta, promoviendo el conocimiento, la riqueza ambiental, cultural y deportiva, como destino predilecto de turismo en América latina. Con un gobierno incluyente, participativo y eficaz, desde los territorios, para la gente y enfocado hacia resultados. Seguiremos con el crecimiento y progreso de la calidad de vida.

## Plan de Desarrollo Departamental “Valle Invencible”

### LÍNEA DE ACCIÓN 503. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Se enfoca en el establecimiento de acciones para el fortalecimiento interno de la Gobernación del Valle del Cauca, de tal forma que se pueda ejecutar adecuadamente el Plan de Desarrollo, de acuerdo con las iniciativas contempladas en el Programa de Gobierno, y el Plan de Ordenamiento Territorial Departamental. En tal sentido, contempla la definición de acciones para una estructura adecuada que permita un óptimo funcionamiento de la entidad, servidores públicos competentes, insumos y equipos adecuados, control disciplinario y control interno, prestación efectiva del servicio público y atención al ciudadano, entre otros aspectos, que generen valor público a la actuación de la Gobernación del Valle del Cauca.

**Objetivo específico:** Fortalecer el modelo administrativo institucional de la gobernación que sustente el modelo territorial del Valle del Cauca

### 50301. PROGRAMA: VALLE DEL CAUCA: INSTITUCIONALIDAD CON RESULTADOS

Fortalecimiento de las capacidades institucionales con esfuerzos mancomunados hacia el logro de objetivos, satisfacción integral del cliente interno, mejoramiento de la gestión y el desempeño institucional, promoción de la participación desde y hacia la ciudadanía y grupos de valor, partiendo de la colaboración, transparencia y dinamización de los procesos y el desarrollo de actividades que generen cambios concretos, visibles y de valor público.

### METAS DE RESULTADO

Descripción	Tipo de Meta	Línea Base	Valor Esperado 2020-2023	Entidad coordinadora
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.	INCREMENTO	79% (2019)	82%	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

### 5030101. Subprograma: Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG con integridad y calidad

Seguir avanzando en la implementación de MIPG, con la Modernización de la infraestructura física y tecnológica, la estructura organizacional, diseño o ajuste de políticas, procesos y procedimientos, articulación institucional e interinstitucional, formulación e instrumentalización de políticas, fortalecimiento de la gestión de las capacidades institucionales, así como transparencia, integridad, facilidades para rendición de cuentas, fortalecimiento del sistema de control interno y mejorar e innovar los procesos de gestión pública integral, con el fin de contribuir en la gestión pública efectiva.

Productos Esperados	Formas de Medirlo
Estructura organizacional ajustada para la optimización de la prestación de un servicio al ciudadano en la Gobernación del Valle del Cauca	Porcentaje de estructura organizacional ajustada para la optimización de la prestación de un servicio al ciudadano en la Gobernación del Valle del Cauca
Personal capacitado y cualificado conforme al plan Institucional de Formación y Capacitación	Número de funcionarios públicos capacitados conforme al plan Institucional de Formación y Capacitación
Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado	1 plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado

### Misión del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

La misión del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional es adelantar la gestión de los procesos de gestión del talento humano, recursos físicos y de desarrollo organizacional, que garanticen a la administración departamental contar con funcionarios idóneos, productivos, innovadores, participativos y comprometidos con la misión del departamento del Valle del Cauca, bajo claros principios éticos y de servicio a la comunidad y con un modelo organizacional de excelencia.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## 2. INFORMACION DE BASE:

- **Planta de personal actual**

EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS
AGENTE DE TRANSITO	340	02	55
ASESOR	105	01	5
ASESOR	105	02	16
ASESOR	105	03	6
ASESOR	105	04	33
ASESOR	105	05	32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	157
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	41
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	055	03	4
DOCENTE	000	00	1
GERENTE	039	02	2
GOBERNADOR	001	00	1
INSPECTOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	312	04	4
INSTRUCTOR	313	01	1
INSTRUCTOR	313	05	2
JEFE DE OFICINA	006	02	12
JEFE DE OFICINA	006	03	5
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	04	2
JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	115	04	11
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	115	04	2
LIDER DE PROGRAMA	206	07	12
LIDER DE PROGRAMA	206	08	34
MEDICO ESPECIALISTA	213	07	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	97
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	08	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	53



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	255
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	1
SECRETARIA EJECUTIVA DEL DESPACHO DEL GOBERNADOR	430	11	2
SECRETARIO	440	04	29
SECRETARIO	440	06	6
SECRETARIO	440	07	2
SECRETARIO	440	08	11
SECRETARIO DE DESPACHO	020	03	19
SECRETARIO EJECUTIVO	425	09	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	10	6
SUBDIRECTOR	070	02	13
SUBDIRECTOR TECNICO	068	01	28
SUBGERENTE	090	01	3
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	02	23
TECNICO OPERATIVO	314	01	54
TECNICO OPERATIVO	314	02	48
TECNICO OPERATIVO	314	03	29
TECNICO OPERATIVO	314	04	18
TECNICO OPERATIVO DE TRANSITO	339	03	2
<b>TOTAL EMPLEOS</b>			<b>1188</b>

- **Sistemas de información.**

- Sistema SAP – Modulo de Recursos Humanos
- SIGEP II
- Aplicativo por la Integridad – Declaración Ley 2013 de 2019
- SIMO
- Evaluación del Desempeño Laboral EDL - APP
- RPCA – Registro
- SADE
- Aplicativo Historias Laborales
- Aplicativo Registraduría WS



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## • Caracterización de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca

### TIPO DE VINCULACION

TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD
DOCENTE	1
ELECCION POPULAR	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	593
LIBRE NOMBRAMIENTO	245
PROVISIONAL	316
<b>Total general</b>	<b>1156</b>



En la Planta central de la Gobernación del Valle, contamos varios tipos de vinculaciones al 31 de diciembre de 2023 discriminadas así: 1 cargo de elección popular, 1 docente, 593 servidores publico inscrito en carrera administrativa, 245 de libre nombramiento y remoción y 316 en provisional que serán provistas con la convocatoria Territorial 9.

### TIPO DE PLANTA

TIPO DE PLANTA	CANTIDAD
ESTRUCTURAL	109
GLOBAL	1047
<b>TOTAL</b>	<b>1156</b>



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana



En la administración central contamos con 2 tipos plantas la estructural que consta de 109 servidores de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, y planta global que cuenta con 1047 servidores públicos que son los encargados de ejecutar las actividades programadas en los planes pertinentes.

## NIVEL ACADEMICO

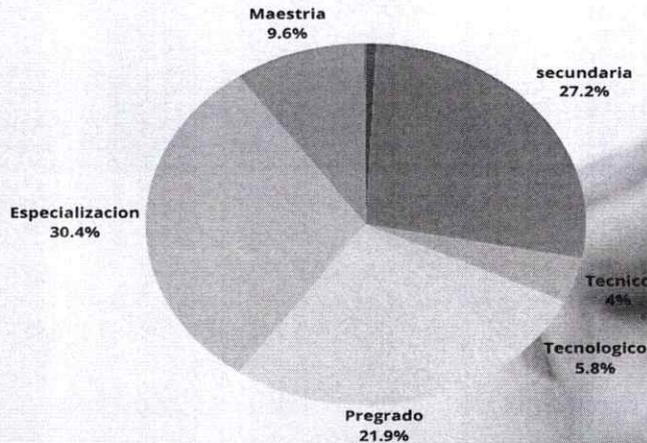
ESCOLARIDAD	%
BASICA PRIMARIA	0,78
BASICA SECUNDARIA	27,2
TECNICO	4
TECNOLOGICO	5,8
PREGRADO	21,9
ESPECIALIZACION	30,4
MAESTRIA	9,60
DOCTORADO	0,17
<b>Total general</b>	<b>100</b>



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## Nivel Académico de Servidores Públicos



En la planta central de la gobernación del Valle del Cauca contamos con servidores públicos con el siguiente grado de escolaridad Básica Primaria 9 servidores que equivalen al 0.78% de la planta, en básica secundaria 314 funcionarios que equivalen a 27.2% del total de la planta, en técnico 47 servidores públicos que equivalen a 4%, tecnólogos 67 servidores públicos que equivalen al 5.8%, servidores público con pregrado 253, equivalente a 21.9%, servidores públicos con especialización 351 equivalente a 30.4% de la planta, con maestría 112 lo que equivale a 9.60% y con doctorado, contamos con 2 servidores públicos que equivalen al 0.17% de los servidores públicos, donde podemos analizar que el 30.4% de los servidores públicos de la administración central se encuentran especializados.

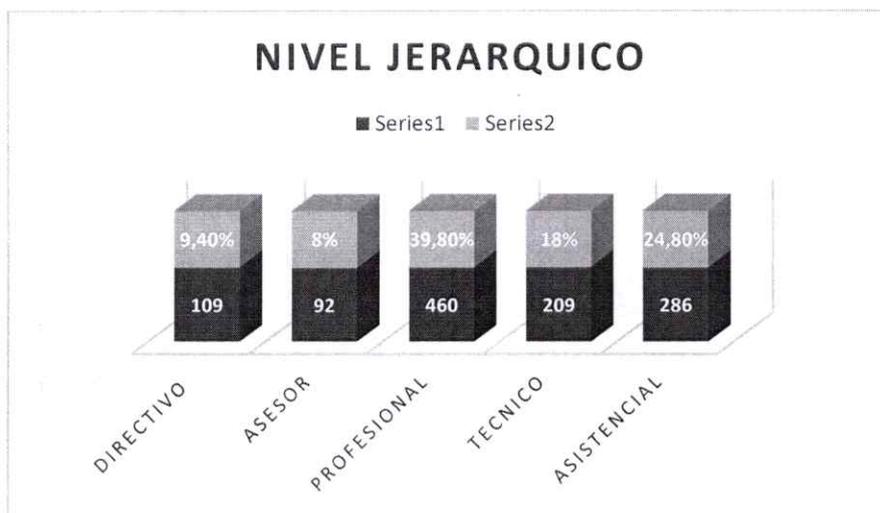
### NIVEL JERARQUICO

NIVEL JERARQUICO	CANTIDAD	%
DIRECTIVO	109	9,40%
ASESOR	92	8%
PROFESIONAL	460	39,80%
TECNICO	209	18%
ASISTENCIAL	286	24,80%
<b>Total general</b>	<b>1156</b>	<b>0,906</b>



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

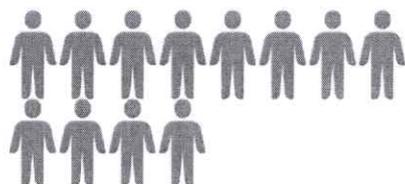
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana



## GENERO

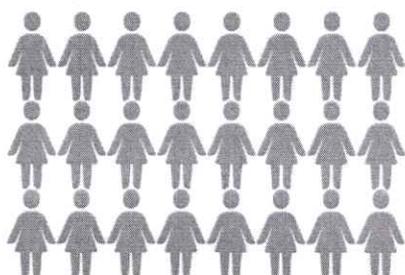
GENERO	
F	584
M	572
<b>Total general</b>	<b>1156</b>

## GENERO GOBERNACION DEL VALLE



### Masculino

En la administración central Gobernación del Valle del Cauca se cuenta con 572 servidores públicos de sexo masculino



### Femenino

En la administración central de la Gobernación del Valle hay 584 servidores públicos de sexo femenino



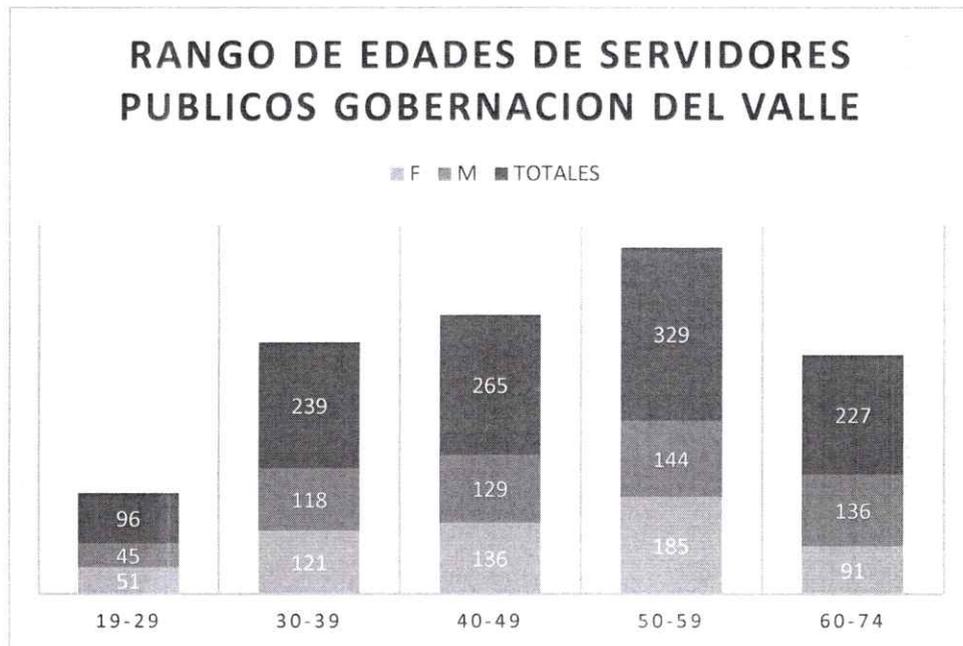
# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## RANGO DE EDADES

### RANGO EDADES

EDADES	19-29	30-39	40-49	50-59	60-74
F	51	121	136	185	91
M	45	118	129	144	136
<b>TOTALES</b>	<b>96</b>	<b>239</b>	<b>265</b>	<b>329</b>	<b>227</b>



## TIEMPO DE SERVICIO

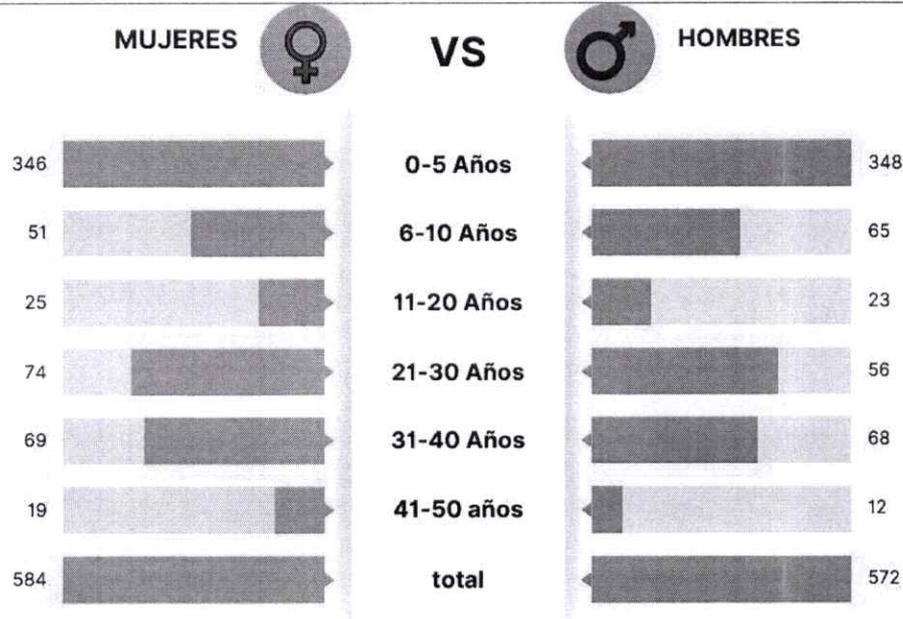
TIEMPO DE SERVICIO SERVIDORES	0-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	TOTAL
FEMENINO	346	51	25	74	69	19	<b>584</b>
MASCULINO	348	65	23	56	68	12	<b>572</b>
<b>TOTAL</b>	<b>694</b>	<b>116</b>	<b>48</b>	<b>130</b>	<b>137</b>	<b>31</b>	<b>1156</b>



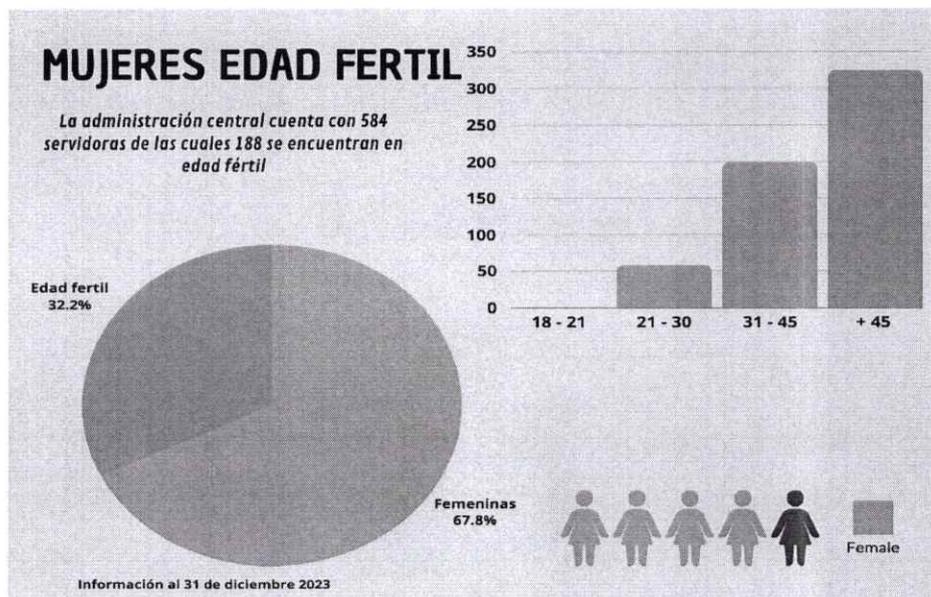
# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## AÑOS DE SERVICIOS SERVIDORES PUBLICOS GOBERNACION DEL VALLE



## MUJERES EN EDAD FERTIL





# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## • Acuerdos Sindicales

La Gobernadora del Valle del Cauca - Dra. CLARA LUZ ROLDAN GONZALEZ y la comisión negociadora del Departamento del Valle del Cauca, junto con las Organizaciones Sindicales: -USTEC -ASINDIEVA -USAE -UDEMÉRITOS -SUTEV -ASIEVA -USDE -SINTRAGOBERNACIONES -SINDIESTATALES -ASETT - ASORIENTADORES - SINTRASERPUVAL -SINDESCOL -SUGOV -SUNET - ASSEMED -SISERPUBLICOS, suscriben el Acuerdo Colectivo Laboral, con base en la normatividad del Decreto No. 160 del 5 de febrero del 2014 y el Decreto Único reglamentario 1072 de 2015.

El acuerdo sindical se puede consultar en el siguiente link:  
<https://www.valledelcauca.gov.co/documentos/14547/acuerdos-colectivos/>

## 3. DIAGNOSTICO.

### • Rutas de creación de valor

La creación de valor público, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	M8-P4	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	Desarrollo		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo		
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento	Planeación	M8-P1	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad de Teletrabajo, horario flexible y trabajo en casa.	Desarrollo		
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes	Ingreso		Servidores
	Salario emocional	Elaborar tiqueteras de salario emocional	Planeación	M8-P1	Servidores
		Divulgar el Programa Servimos	Desarrollo		
	Innovación con pasión	Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, así como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Planeación	M8-P1	Servidores y Contratistas
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo		
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo		
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Ingreso		Pasantes



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

## Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional Subdirección de Gestión Humana

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso	Beneficiarios
		Analizar la información semestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro		Servidores
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos para la implementación de la política de Gestión del Conocimiento, una vez se hayan establecido.	Retiro		Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	M8-P1	Servidores
		Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo		
		Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 90 puntos.	Desarrollo		
	Bienestar del talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	M8-P1	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores.			
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo		
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro		Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Todos los procesos de la dependencia	Servidores y Contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación y la ARL POSITIVA.	Desarrollo	M8-P1	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.			
Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.					
	Aplicar, según lo establece la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro			
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores para la implementación de la Política de gestión del Conocimiento y la Innovación.	Desarrollo	M8-P1	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	M8-P1	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.		M8-P3	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.			
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.		M8-P1	



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso	Beneficiarios
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso		
		Expedir lineamientos para la realización, dentro de los tiempos establecidos, de las evaluaciones del desempeño y los acuerdos de gestión.	Desarrollo		
		Promover la conformación de Comisión de Personal.			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	M8-P1	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.		M8-P3	

## • Análisis de la caracterización del Talento Humano

En la Planta central de la Gobernación del Valle, contamos varios tipos de vinculaciones al 31 de diciembre de 2023 discriminadas así: 1 cargo de elección popular, 1 docente, 593 servidores públicos inscritos en carrera administrativa, 245 de libre nombramiento y remoción y 316 en provisional que serán provistos con la convocatoria Territorial 9. La distribución de los cargos es la siguiente: Directivos: 109; Asesor: 92; Profesional: 460; Técnico: 209; Asistencial: 286.

Hay 2 tipos plantas la estructural que consta de 109 servidores de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, y planta global que cuenta con 1047 servidores públicos que son los encargados de ejecutar las actividades programadas en los planes pertinentes.

El 60.5% de los servidores públicos de la planta central son del género femenino y el 49.5% del género masculino.

El rango de edades de los servidores públicos es el siguiente:

Entre 50 y 59 años hay 329 servidores públicos.

Entre 40 y 49 años, 265 servidores públicos.

Entre 30 y 39 años, 239 servidores públicos.

Entre 60 y 74 años, 227 servidores públicos y

Entre 19 y 29 años, 96 servidores públicos.

El grado de escolaridad, es el siguiente: Básica Primaria 9 servidores que equivalen al 0.78% de la planta, en básica secundaria 314 funcionarios que equivalen a 27.2% del total de la planta, en técnico 47 servidores públicos que equivalen a 4%, tecnólogos 67 servidores públicos que equivalen al 5.8%, servidores público con pregrado 253, equivalente a 21.9%, servidores públicos con especialización 351 equivalente a 30.4% de la planta, con maestría 112 lo que equivale a 9.60% y con doctorado, contamos con 2 servidores públicos que equivalen al 0.17% de los servidores públicos, se concluye que el 30.4% de los servidores públicos de la administración central se encuentran especializados.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

El 60% de los servidores publico tienen una antigüedad en el rango de 0 a 5 años.

- **Medición Clima Organizacional (vigencia 2023)**

Esta medición se efectúa a través de encuestas con la participación de los Servidores Públicos de la Administración Central. Los datos obtenidos se utilizan para realizar diagnósticos de la situación, que son detallados por nivel, grupo atareo, dependencia hasta obtener la información necesaria para establecer el comportamiento de la población en los diferentes factores seleccionados.

En el primer semestre de 2023, se aplicó la encuesta para la medición del Clima Laboral a todos los servidores públicos de la Administración Central Departamental, logrando una muestra de 513 servidores públicos, con el siguiente resultado:

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
<b>ORIENTACION ORGANIZACIONAL.</b>					
Fue usted informado al ingresar a la Gobernación sobre la Misión, visión, los Objetivos y las políticas de la entidad	115	89	39	46	289
Cree usted que los Servidores Públicos aplican los valores éticos institucionales de la entidad	61	126	65	3	255
Las funciones que desempeña se ven reflejadas en los procesos y procedimientos de la entidad (MOP)	149	91	21	3	264
Ha participado en los procesos de planeación de la entidad	57	64	69	65	255
Conoce el Modelo de Operación por Procesos	97	92	46	20	255
Cuenta con los recursos necesario para el desempeño eficiente de su cargo	82	86	69	18	255
Los procedimientos de su área garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	97	111	38	9	255
<b>ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO</b>					
Considera que sus capacidades profesionales son usadas de la forma más provechosa	202	209	88	12	511
Ha participa o en los talleres de inducción y re inducción programados por la entidad	249	219	38	7	513



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

## Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional Subdirección de Gestión Humana

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Se siente motivado o estimulado en la entidad	188	172	111	37	508
Le informan periódicamente las actividades realizadas por el área de Bienestar de la entidad	216	196	83	18	513
Ha participado en las actividades realizadas por el área de bienestar de la entidad	134	224	128	25	511
<b>ESTILOS DE DIRECCION</b>					
Cuando alcanza los objetivos y metas pertinentes a su trabajo recibe incentivos por parte de la entidad	66	95	158	193	512
Considera que los encargos son concedidos por méritos	94	177	176	64	511
Su jefe inmediato le proporciona apoyo para el desempeño de su trabajo	257	161	72	21	511
La comunicación con su jefe inmediato es satisfactoria	313	119	66	14	512
La relación con su jefe inmediato está fundamentada sobre las bases de respeto	386	93	26	6	511
Las actividades son asignadas por el jefe inmediato teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo	296	146	58	13	513
Considera que las sugerencias formuladas al jefe inmediato son tenidas en cuenta	229	185	79	19	512
Considera que sus logros son reconocidos y motivados por el jefe inmediato	199	154	102	56	511
<b>COMUNICACIÓN E INTEGRACION</b>					
Se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	163	233	110	10	516
La comunicación es eficiente con las diferentes áreas de la entidad	100	207	182	27	516
La información compartida en su área es útil para el desarrollo de su labor	201	212	95	8	516
Está satisfecho en la forma como se comunica con sus compañeros	224	190	81	21	516



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
En el área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	232	172	94	18	516
Los objetivos del grupo de trabajo son compartidos por todos los integrantes	216	187	95	18	516
Considera que las personas que conforman el grupo de trabajo, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las labores	205	193	102	16	516
<b>CAPACIDAD PROFESIONAL</b>					
Tiene autonomía para realizar los trabajos asignados	227	203	74	12	516
Aplica sus conocimientos de forma eficiente para el desarrollo de su trabajo	343	150	19	4	516
Puede manejar adecuadamente su carga laboral	259	206	45	6	516
Esta dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.	391	105	16	4	516
Se siente motivado a trabajar por el mejoramiento de los procesos a los cuales contribuye	284	165	57	10	516
Tiene claridad del por qué y/o para que de su trabajo	391	107	16	2	516
Está satisfecho con la labor que desempeña	350	127	30	9	516
<b>MEDIO AMBIENTE FISICO</b>					
Mi área de trabajo tiene un ambiente seguro	143	172	136	65	516
Su área de trabajo permanece limpio y ordenada	222	197	83	14	516
En el área que desempeña su labor se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias	129	182	150	55	516
En el área donde desempeña su labor hay contaminación auditiva (ruido)	129	182	150	55	516
En el área donde desempeña su labor cuenta con iluminación adecuada	232	168	87	29	516



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
En el área donde desempeña su labor hay suficiente ventilación	218	144	104	50	516

A partir de los resultados de la evaluación del Clima Laboral se elaboró el siguiente plan de acción:

N°.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	FECHA (DÍAS/MES/AÑO)
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar la práctica de actividades para reconocer el trabajo de los empleados como notas de felicitaciones y resaltar el empleado del mes.</li> <li>Realizar los reconocimientos entregando una mención de honor, invitando a los funcionarios destacados a un compartir, publicando en comunicados generales a quien se les realiza el reconocimiento</li> </ul>	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	Mensual
2	Establecer canales de comunicación efectivos y permanentes con los jefes directos, haciendo uso de medios internos de comunicación como teléfono con extensiones a las diferentes dependencias, correo institucional, volantes informativos que permitan comunicación interna y la interacción entre las dependencias para la toma de decisiones conjuntas y la solución de problemas más ágilmente.	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	eventualmente
3	Realizar visitas a los puestos de trabajo por dependencias de manera periódica y de acuerdo a solicitudes realizadas por los funcionarios.	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Sandra Lorena Arce - Fisioterapeuta	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Sandra Lorena Arce - Fisioterapeuta	Periodicamente
4	Información por parte del Área de Mantenimiento de las actividades desarrolladas en los puestos de trabajo.	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Área de Mantenimiento	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Área de Mantenimiento	Permanente
5	Enviar por comunicador generales la Misión y Visión del Departamento para el conocimiento de todos.	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	3 veces al año
6	Identificar el nivel de contaminación auditiva en las dependencias de la Administración Central Departamental.	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Diana Patricia Montaña Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Periodicamente



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

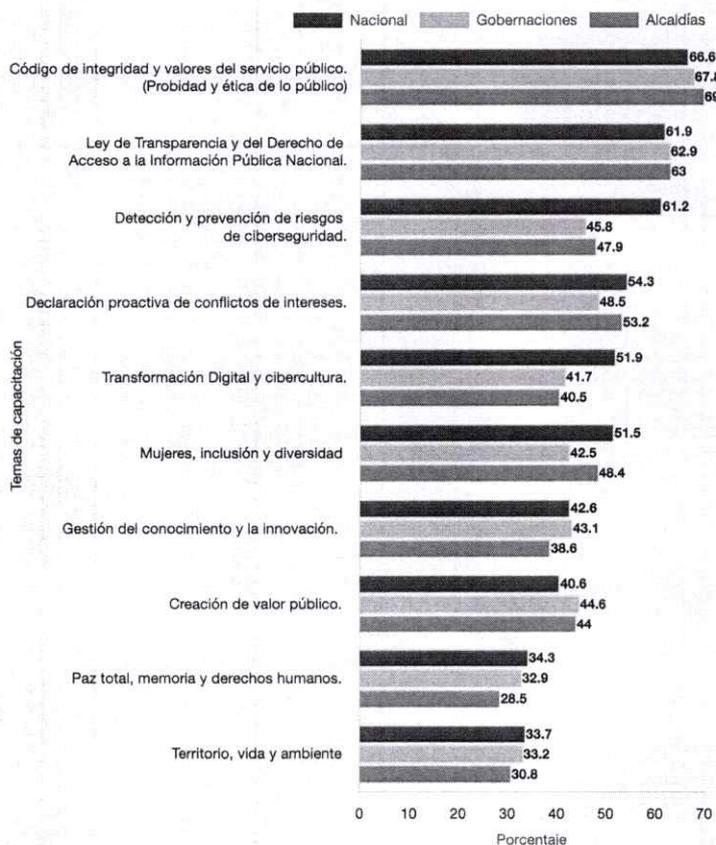
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

- Encuesta de Desempeño Institucional EDID

## Resultados Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental (EDI - EDID) 2023

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental– EDI-EDID es una operación estadística dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, gobernaciones, y alcaldías de las ciudades capital de departamento. Indagan la percepción de los servidores públicos en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales trabajan, como una aproximación para la medición de la administración pública del país.

Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas durante los últimos doce meses - Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2023



Fuente: EDI – EDID 2023.

Pr: 63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones, 16.464 alcaldías

Nota: Incluye respuesta Si.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

La recolección de información se realizó de julio a septiembre de 2023. En total participaron 40.367 servidores públicos, de los cuales 28.086 son del orden nacional (200 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales) y 12.281 de las 32 gobernaciones, 30 alcaldías y el Distrito Capital.

En la encuesta participaron servidores públicos de las gobernaciones y alcaldías en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con un tiempo de servicio superior a seis meses y que laboran en la sede principal de la entidad.

## 1. Principales resultados

### 1.1 Ambiente Institucional

#### 1.1.1 Experiencia personal de trabajo

Se indagó a los servidores públicos sobre aspectos de su experiencia laboral en las entidades en las que trabajan. A continuación, se presentan los resultados de su percepción sobre la labor que realizan y sobre el balance entre su trabajo y diferentes ámbitos de su vida.

Sobre las actividades que los servidores realizan en su trabajo, el 96,3% en el orden nacional, 95,4% en gobernaciones y 96,3% en alcaldías, estuvo de acuerdo con que tiene las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente. Con lo que menos estuvieron de acuerdo fue con la afirmación estoy conforme con la carga laboral asignada con 69,2% en el orden nacional, **75,9% en las gobernaciones** y 73,1% en las alcaldías.

#### Experiencia de trabajo remoto

Al indagar por la principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, la mayoría de los servidores tanto del orden nacional (83,6%), de **las gobernaciones (97,0%)** y las alcaldías (89,0%), manifestaron que principalmente realizaron su trabajo de forma presencial, asistiendo a la oficina o su lugar de trabajo habitual. El orden nacional registra el mayor porcentaje de servidores que realizaron su trabajo principalmente de forma remota (16,4%)

En cuanto a la experiencia de teletrabajo, en general, la mayoría de los servidores con esta modalidad laboral está de acuerdo con soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o su lugar de trabajo habitual) en el orden nacional (69,9%), **governaciones (58,6%)** y alcaldías (67,1%). Esta percepción de productividad disminuyó con respecto a 2022 en 4,4 p.p para el orden nacional, 5,7 p.p para gobernaciones y 1,2 para las alcaldías.

En cuanto a su salud, el 5,3% en el orden nacional, 7,0% en gobernaciones y 4,3% en alcaldías, están de acuerdo con la afirmación mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa. Las respuestas frente a la afectación de la salud por el trabajo remoto disminuyeron frente al año anterior en 3,1 p.p para el orden nacional, **2,8 p.p en las gobernaciones** y 2,6 p.p en las alcaldías.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## 1.1.2 Gestión del talento humano

En cuanto a las expectativas de crecimiento laboral en la organización, 73,2% en las gobernaciones; 70,3% en las alcaldías y 67,4% en el orden nacional está de acuerdo con la afirmación en mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera. En cuanto a la afirmación tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses, están de acuerdo el 38,1% **en gobernaciones**, **37,7%** en alcaldías y 31,8% en el orden nacional.

Con respecto a la experiencia frente a su última evaluación de desempeño individual, el 66,1% en el orden nacional, **66,2% en las gobernaciones** y 65,8% en las alcaldías afirmaron haber tenido la oportunidad de conversar sobre los resultados de su evaluación con su superior directo.

Sobre la expectativa que tienen los servidores de permanecer en su entidad, **56,8% en gobernaciones**, 53,5% en alcaldías, y 52,8% del orden nacional quisiera continuar el resto de su carrera laboral en esta entidad. En cuanto a quienes manifiestan intenciones de querer dejar lo más pronto posible la entidad, se registró 3,9% en el orden nacional, 2,9% en alcaldías y **2,2% en las gobernaciones**.

Con respecto a las razones que tienen los servidores para no permanecer en sus entidades, la principal razón es que no ven posibilidades de desarrollo profesional, 35,0% en alcaldías, 34,9% en el orden nacional y **32,0% en gobernaciones**. La siguiente razón que manifiestan los servidores para no querer permanecer en sus entidades es la asignación salarial con el 19,7% en el orden nacional, **14,5% en gobernaciones** y 15,6% en alcaldías.

En las **gobernaciones**, **88,4%** de los servidores están de acuerdo con la afirmación recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar. Casanare y Bolívar son las gobernaciones en donde más servidores están de acuerdo con la afirmación (96,8%); mientras que la gobernación de Chocó registra el menor porcentaje de acuerdo (57,2%), registrando la mayor disminución con 30,1 p.p frente a 2022.

## 1.2 Desempeño Institucional

### 1.2.1 Uso de tecnología e información

Al indagar a los servidores públicos sobre el uso de implementos tecnológicos para el desempeño de sus funciones, se destaca el uso de aplicaciones de video llamadas y trabajo colaborativo en el orden nacional (75,8%), en las alcaldías (62,8%) y en las **gobernaciones (57,5%)**; así como el uso de conexiones remotas VPN en el orden nacional (50,4%), en las alcaldías (43,1%) y en las gobernaciones (34,6%). En cuanto al uso de hardware, la mayoría utilizó un computador de escritorio en su trabajo, en el orden nacional (81,4%), **en las gobernaciones (88,7%)** y en las alcaldías (83,6%).

En cuanto al nivel de capacitación en diferentes competencias relacionadas con el uso de software, el manejo de plataformas de colaboración virtual es con el cual la mayoría se siente más capacitada, 74,5% en el orden nacional, **64,6% en gobernaciones** y 67,2% en



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

alcaldías. En cuanto al uso de software para el análisis de datos, es en el que manifiestan sentirse menos capacitados con 15,7% en el orden nacional, **15,5% en las gobernaciones** y 13,2% en las alcaldías.

### 1.2.2 Gestión de la entidad

Al indagar a los servidores sobre la gestión de las entidades en las que trabajan, la afirmación con la que tuvieron mayor porcentaje de acuerdo fue los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad con 70,5% en el orden nacional, **66,3% en las gobernaciones** y 63,4% en las alcaldías. En segundo lugar, con la afirmación la entidad cumplió con las principales metas establecidas con el 60,7% en el orden nacional, el **61,2% en gobernaciones** y 57,1% en alcaldías. La afirmación con la que estuvieron menos de acuerdo fue el personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas con 35,4% en el orden nacional, **41,2% en gobernaciones** y 35,9% en alcaldías.

### 1.2.3 Rendición de cuentas

Frente a la rendición de cuentas en el Estado, 34,3% de los servidores del orden nacional conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses. Por sectores administrativos, las corporaciones autónomas regionales (55,6%), la rama legislativa (49,3%) y los entes universitarios autónomos (48,6%) fueron los sectores donde más servidores informaron conocer o haber participado en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad. Por el contrario, los menores porcentajes de respuestas afirmativas se encontraron en los sectores relaciones exteriores (17,3%), ciencia y tecnología (16,7%) y organismos autónomos (15,3%)

Para el total de **gobernaciones**, el **46,8%** de los servidores conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos 12 meses. Por gobernaciones, Huila (74,9%), Quindío (73,7%) y Vaupés (69,3%) fueron donde más servidores informaron conocer o haber participado en alguna acción de rendición de cuentas en su entidad. Los menores porcentajes de respuestas afirmativas se encuentran en las gobernaciones de Amazonas (28,6%) y San Andrés (25,0%).

En cuanto al canal de atención preferido por la ciudadanía que acude a sus entidades para realizar un trámite o solicitar un servicio, los servidores públicos de las **gobernaciones (54,0%)** y de las alcaldías (57,8%) consideran que son las oficinas o puntos de atención presencial. En el orden nacional, el canal que consideran preferido por los ciudadanos es el sitio web de las entidades (39,8%)

### 1.2.4 Prevención de prácticas irregulares

Se indagó a los servidores por el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública. En su opinión, los principales factores son la ausencia de valores éticos, 38,8% en el orden nacional, **39,1% en las gobernaciones** y 40,2% en las alcaldías. El siguiente factor que identifican corresponde a



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

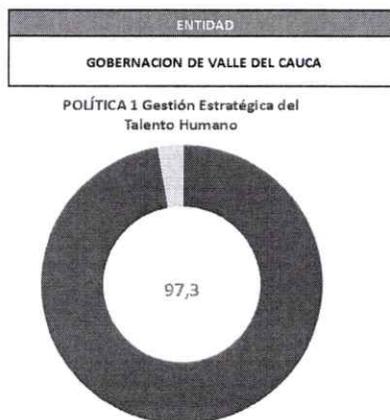
la falta de controles: 14,0% en el orden nacional, **15,5% en las gobernaciones** y 14,8% en las alcaldías.

En caso de tener que denunciar un acto de corrupción la primera instancia a la que acudirían los servidores públicos sería su jefe/a inmediato: 41,7% en el orden nacional, **41,5% en gobernaciones** y 40,0% en alcaldías; seguido de la oficina de control interno con 16,1% en el orden nacional; y en el caso de las alcaldías (16,0%) y **governaciones (12,6%)**, acudirían a la oficina de control interno disciplinario.

En cuanto a las razones por los cuales los servidores no denunciarían un caso de corrupción en su entidad, la principal es que teme ser objeto de represalias laborales, (15,0%) en el orden nacional, (13,7%) en gobernaciones y (12,0%) en alcaldías; seguido de que teme ser víctima de represalias contra su integridad o vida (9,0%) en el orden nacional, **(12,2%) en gobernaciones** y (12,0%) en alcaldías. Es importante resaltar que la mayoría afirma que ninguna razón le impediría denunciar (52,2%) en el orden nacional, **(41,3%) en gobernaciones** y (45,9%) en alcaldías.

## • Resultados FURAG

### POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	95,8
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	96,7
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	98,2
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

Es importante tener en cuenta que en esta oportunidad no se generaron recomendaciones para cada entidad, dado que se evidenció que las que se formularon anteriormente no facilitaban el análisis con respecto a la identificación de los aspectos más críticos en los que debían enfocarse.

## 4. DEFINICIÓN ESTRATEGICA

### • Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Valle del Cauca – Administración Central Departamental para el periodo 2024 – 2027 inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

### • Política de Calidad

La Gobernación del Valle del Cauca orienta su actuación institucional teniendo como eje central el ciudadano y la consolidación integral del territorio, para el cumplimiento de los fines sociales del estado a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, teniendo como premisas de éxito:

- La optima atención y oportuna información a los ciudadanos
- La eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación de los tramites, servicios y otros procedimientos administrativos, así como la entrega de obras y bienes.
- La participación social activa e incluyente.
- El compromiso, transparencia y competencia del servidor público.
- El fortalecimiento de la infraestructura física, tecnológica, los sistemas de información y de comunicación
- El mejoramiento continuo

Para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, en concordancia con la Misión, Visión y el Plan de Desarrollo Departamental.

### • Objetivos de Calidad.

1. Mejorar la calidad en la prestación de los trámites, servicios y OPA's (otros procesos administrativos) ofrecidos por la entidad propiciando la satisfacción de la ciudadanía y grupos de valor.
2. **Gestionar las competencias del talento humano, mediante el desarrollo de la educación, formación, desempeño y experiencia para lograr la calidad en la prestación del servicio.**



## DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

3. Fomentar espacios de participación ciudadana de manera presencial y/o virtual con los actores sociales en el desarrollo de la gestión gubernamental buscando la transparencia en la administración pública.
4. Conservar una adecuada infraestructura física de la entidad mediante un correcto mantenimiento.
5. Fortalecer la infraestructura tecnológica y de comunicaciones de la entidad y del territorio.
6. Mejorar el desempeño de los procesos a través del cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano**

El autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, se realizó en la herramienta entregada por la Función Pública, con una calificación de 85.6 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACION".

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, y siguiendo los lineamientos establecidos por la entidad, cada año se formula un plan de acción para avanzar en la implementación de esta política, adicional al plan de acción se desarrollan las siguientes actividades y seguimientos:

- Monitoreo y seguimiento al SIGEP.
- Verificar cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.
- Implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.
- Verificar cumplimiento del porcentaje mínimo de vinculación de las mujeres en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

El mismo autodiagnóstico presenta los siguientes resultados por rutas de creación de valor:



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>82</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>81</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>80</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>80</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>85</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>84</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>85</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>83</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>78</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>90</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>86</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>86</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>86</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>89</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>90</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>88</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>90</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>90</b>

## 5. Planes y Programas:

Los planes y programas contribuyen a fortalecer a los servidores públicos para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes son:

- **Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

### Plan de Previsión de Recursos Humanos:

El cronograma establecido para la elaboración del Plan de Previsión de Recursos Humanos en cada vigencia es el siguiente:

No.	ACTIVIDAD	FECHA
1.	Enviar comunicación oficial a cada una de las dependencias, solicitando remitir a la Subdirección de Gestión Humana, el reporte de "NECESIDADES DE PERSONAL DE PLANTA", indicando si adicional al personal con que cuenta cada una de las dependencias de la Administración Central, requieren de más servidores públicos, especificando que procesos o proyectos concretos atenderían estas personas.	Mes de diciembre
2	Consolidar la información recibida de las dependencias	Mes de enero



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

3	Realizar el análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se busca analizar las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se indagará sobre la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.	Mes de enero
4	Publicar el Plan de Previsión de recursos humanos	Enero 31 de cada vigencia

## Objetivo General

Establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las dependencias de la administración central, frente a la planta actual, así como determinar el cálculo de los empleos necesarios para el cumplimiento de las competencias del ente territorial, identificando las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

## Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades del recurso humano, de forma que le permita a la entidad estructurar la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional. - Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Realizar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca para la vigencia 2024 se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. El documento contiene:

- El diagnóstico de necesidades de acuerdo a la información suministrada por las dependencias; (el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la Gobernación del Valle del Cauca y distribuida en cada una de sus dependencias).
- La programación de medidas de cobertura y
- La previsión de recursos humanos.

## Plan Anual de Vacantes

### Objetivo.

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano, de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2024. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## Objetivos Específicos.

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, que presenten novedades de retiro, mediante encargo o de manera provisional, los cargos vacantes de carrera administrativa o mediante nombramiento ordinario los empleos de libre nombramiento y remoción de la Planta de Personal del Departamento del Valle del Cauca – Administración Central durante la vigencia 2024.
- Proveer mediante nombramientos en periodo de prueba los cargos reportados en la Convocatoria Territorial 9, una vez se cuente con listas de elegibles en firme.

En el Plan Anual de Vacantes se realiza la identificación y descripción de los empleos vacantes, existentes al 31 de diciembre de 2023, que pueden ser provistos en la vigencia 2024, que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se requieren proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Teniendo como fin proporcionar personal competente e íntegros en la Gobernación del Valle del Cauca

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

Vacantes definitivas: se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: se da en el caso de que el titular de un empleo se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley que impliquen la separación temporal del titular de un empleo de carrera (licencias, encargos, comisiones, entre otros); o el titular de un empleo de carrera se separe de su cargo para ocupar otro cargo en periodo de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

El documento contiene:

- Estructura de la planta de cargos del Departamento del Valle – administración central
- Vacantes definitivas de empleos carrera administrativa ofertados en el proceso de selección 2435 a 2473 de 2022 “convocatoria territorial 9”
- Vacantes definitivas de empleos de libre nombramiento y remoción existentes con corte a 31 de diciembre de 2023
- Vacantes de empleos de carrera administrativa existentes con corte a 31 de diciembre de 2023
- Marco normativo para la provisión de cargos de la planta de personal del departamento del valle del cauca – administración central.

## • Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

**Objetivo:** Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores Públicos de la entidad, con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

## Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional Subdirección de Gestión Humana

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos tiene como propósito crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos adscritos al Departamento del Valle del Cauca – Administración Central - y el mejoramiento de su calidad de vida a través del reconocimiento a su labor, la vinculación de su familia a actividades de bienestar social y la creación de espacios recreativos, deportivos y culturales, para elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, generando un verdadero compromiso del empleado con su Entidad.

Las actividades y/o eventos a realizar en cada vigencia se establecen en el Plan Operativo de Bienestar.

El plan operativo de bienestar se establece de tal forma que se cumpla con el objetivo del plan de bienestar. Para la vigencia 2024 contiene las siguientes actividades y/o eventos:

Nº.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	PERFIL DE LOS ASISTENTES	LUGAR	COBERTURA	FECHA DE REALIZACIÓN (DÍA/MES/AÑO)
1	DÍA DE LA MUJER	Mujeres servidoras públicas de la Administración Central (Departamental)	Haci semestral por la entrada de empleados	5000 mujeres	viernes 8 de marzo de 2024
2	DÍAS CULTURALES	Servidores Públicos de la Administración Central (Departamental)	Lugar por definir presencial	240 Servidores públicos del nivel central (divididos en 8 grupos de 30 cada uno)	Mayo, agosto, y noviembre de 2024
3	DÍA DE LA SECRETARÍA	Funcionarios que desempeñen el cargo de secretarías	Haci semi sobre por la entrada de empleados y diferentes dependencias de la Administración Central (Departamental)	320 servidoras públicas	viernes 24 de abril de 2024
4	DÍA DE LA MADRE Y DÍA DEL PADRE	Madres y padres funcionarios de la Administración Central (Departamental)	Haci semestral por la entrada de empleados	3500 servidores públicos	viernes 24 de mayo de 2024
5	CURSOS DE EDUCACIÓN HOGAR	Servidores públicos funcionarios de la Administración Central (Departamental)	Lugar por definir	100 servidores públicos (18 por cada grupo)	abril, agosto y noviembre de 2024
6	XIII JUEGOS DEPORTIVOS NACIONALES DE SERVIDORES PÚBLICOS a realizarse en la ciudad de Barranquilla	Servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración (Departamental)	Barranquilla	160 servidores públicos deportistas	septiembre de 2024
7	FERIA DE LA VIVIENDA	Servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Haci Semestral	Servidores públicos del nivel central	marzo, octubre de 2024
8	VACACIONES RECREATIVAS	Grupos de niños entre los 6 y los 12 años de edad	Club del Departamento	150 Niños hijos de los funcionarios en el mes de julio y 150 niños hijos de empleados en el mes de octubre de 2024	18, 08, 17, 18 y 19 de julio de 2024 y 7, 8, 9, 10 y 11 de octubre de 2024 durante la semana de vacaciones escolar
9	LAMINATAS ECOLÓGICAS	Servidores Públicos de la Administración Central (Departamental)	Parque de la Salud - Paice	100 servidores públicos divididos en 3 grupos de 33 cada uno	Jueves 23 de mayo, jueves 23 de agosto y jueves 21 de noviembre de 2024
10	DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD	Todos los servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Haci semestral edificio Gobernación	2300 servidores públicos	viernes 23 de septiembre de 2024
11	DÍA DE LOS NIÑOS	Servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Haci semestral	2500 servidores públicos de la Admin Central (Departamental)	Jueves 31 de octubre de 2024
12	BIENVENIDA A LA NAVIDAD	Niños hijos de los empleados con edades entre los 2 y 12 años	Club del Departamento	150 Niños hijos de los funcionarios	viernes 11 de Octubre de 2024
13	CELEBRACIÓN DE LA NAVIDAD a los hijos de los Servidores Públicos, mediante la entrega de un obsequio de navidad	Todos los servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Haci semestral por la entrada de empleados	2300 servidores públicos	viernes 1 de diciembre de 2024
14	CELEBRACIÓN DE LA NAVIDAD a los hijos de los empleados con edades hasta los 12 años	Instalaciones edificio Gobernación del Valle	Instalaciones edificio Gobernación del Valle	400 Niños hijos de los funcionarios	Jueves 12 de diciembre de 2024
15	CELEBRACIÓN DE LA NAVIDAD a los Servidores Públicos de la Administración Central (Departamental), mediante la entrega de una anécdota navideña.	Todos los servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Instalaciones edificio Gobernación del Valle	2300 servidores públicos	viernes 18 de diciembre de 2024
16	NAVIDADES	Servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Haci Semestral	200 Servidores públicos del nivel central	mayo y octubre de 2024
17	NOTA DE FELICITACIONES Enviando tarjeta virtual en día de cumpleaños y cumpleaños cuando fallece un ser querido.	Servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	Virtual	Servidores públicos del nivel central	todos los días
18	Celebración del DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Servidores públicos del nivel central	Haci semestral por la entrada de empleados	2300 Servidores públicos del nivel central	viernes 27 de junio de 2024
19	Ceremonia de PREMIO A LOS MEJORES	Servidores públicos del nivel central	Lugar por definir	400 servidores públicos	viernes 30 de noviembre de 2024
20	JORNADAS DE BIENESTAR INTEGRAL	Servidores Públicos del nivel central	Club del Departamento	2000 Servidores Públicos miembros	septiembre de 2024
21	SALARIO EMOCIONAL	Servidores Públicos del nivel central	Todos los departamentos del nivel central	1300 Servidores públicos	durante el transcurso del año a partir del mes de mayo de 2024.
22	PEDELEANDO A TRABAJAR	Servidores Públicos del nivel central	Edificio Palacio de San Francisco	Todos los servidores públicos de la Administración Central (Departamental)	durante el transcurso del año 2024
23	TALLERES DE PREPARACIÓN a la etapa de jubilación dirigida a los servidores públicos próximos a jubilarse	Servidores Públicos próximos a jubilarse	Lugar por definir	60 servidores públicos próximos a jubilarse	Talleres mensuales a partir del mes de abril de 2024
24	EDUCACIÓN FORMAL - Gestionar con las Instituciones Universitarias la celebración de convenios interinstitucionales para lograr descuentos en matrículas para los empleados y su grupo familiar	Servidores públicos de la Administración Central (Departamental) y su grupo familiar	Universidades		durante el transcurso del año 2024
25	RECONOCIMIENTO a los Servidores públicos que prestaron sus servicios al Departamento.	Servidores públicos del nivel central, que se jubilaron en el año.	Salón Gobernadores	85 Servidores Públicos	julio - diciembre de 2024
26	AUXILIO DE LENTES	Servidores públicos del nivel central	Lugar por definir	200 Servidores públicos del nivel central	mayo a diciembre de 2024
27	AUXILIO FUNERARIO	Servidores Públicos del nivel central	Empresa por definir	1300 servidores públicos	Hasta el 31 de diciembre de 2024
28	DOTACIÓN a los servidores públicos que por Ley tienen este derecho.	Auxiliares Administrativos Grado 1.	Lugar por definir	180 servidores públicos que desempeñan el cargo de Auxiliar Administrativo	abril, agosto, diciembre de 2024
29	Apoyo económico a las Asociaciones de Jubilados para que realicen actividades de bienestar a sus afiliados	Jubilados del Departamento		12 Asociaciones de jubilados	



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## • Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Objetivo:** Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.

El Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con las siguientes actividades, entre otras:

- Conformar y garantizar el funcionamiento del COPASST
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
- Realizar plan de capacitación acorde a los riesgos priorizados y a las investigaciones de los AT
- Elaborar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores
- Continuar la implementación del programa de promoción y prevención de la salud
- Continuar la implementación del Sistema de vigilancia epidemiológica por riesgo psicosocial
- Actualizar e implementar el Sistema de vigilancia epidemiológica por riesgo biomecánico
- Actualizar y ejecutar el Sistema de vigilancia epidemiológica por Riesgo Cardiovascular
- Actualizar y ejecutar el Sistema de vigilancia epidemiológica por Riesgo Biológico
- Actualizar y ejecutar el Sistema de vigilancia epidemiológica por Riesgo Químico
- Actualizar los profesigramas
- Realizar los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos y de retiro
- Archivar las historias clínicas ocupacionales donde se garantice su custodia
- Realizar el seguimiento a las recomendaciones medico laborales cuando corresponda
- Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludables, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros
- Ejecutar un Programa de orden y aseo y gestión de RESPEL
- Realizar investigaciones ATEL, de conformidad con la norma
- Llevar el registro estadístico de ATEL y generar planes de acción
- Revisar la metodología de IPVR
- Actualizar el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

## • Plan Institucional de Capacitación.

**Objetivo:** Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación para el cuatrienio 2020-2023, articuladas a las líneas de acción del Plan de Desarrollo 2020 - 2023. El Programa de Inducción y Reinducción hace parte del Plan Institucional de Capacitación.

Cada vigencia se elabora el plan operativo de capacitación, a partir de las necesidades prioritarias institucionales y los temas identificados como transversales a todas las dependencias. El Plan Operativo de Capacitación de la vigencia 2024 es el siguiente:



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

## Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional Subdirección de Gestión Humana

El plan se ejecuta con presupuesto de inversión y está sujeto a modificación, de acuerdo a la disponibilidad de recursos para la vigencia.

EVENTO	LINEA ESTRATÉGICA	COBERTURA	INTENSIDAD	FECHA DE REALIZACIÓN (MES)
Acoso laboral, acoso sexual y violencia de género	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	50	48	MARZO - ABRIL
Actualización en Contratación Estatal	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	MARZO - ABRIL
Actualización en Supervisión e Interventoría	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	MAYO - JUNIO
Actualización Tributaria (normas)	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	MARZO - ABRIL
Auditorías	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	35	24	MAYO - JUNIO
Big Data	Turismo, Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	25	32	ABRIL
Código General Disciplinario	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	100	32	ABRIL
Comunicación verbal y escrita	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	24	MARZO
Conflicto de intereses - Ley 2013 de 2019	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	40	24	MARZO - ABRIL
Derechos Humanos y Cultura de Paz	Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz	30	16	JUNIO
Derechos, beneficios y garantías de la Carrera Administrativa para los servidores públicos	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	60	16	JUNIO
El Derecho de Petición y la Acción de Tutela	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	16	MAYO
Enfoque Diferencial	Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz	30	16	ABRIL
Formación de Formadores	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	32	MAYO
Formulación, Seguimiento y Evaluación de Proyectos	Desarrollo Integral Rural para la Equidad	30	32	JUNIO - JULIO
Gestión del Conocimiento	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	30	32	MARZO - ABRIL
Gestión Documental (Ley de Archivo, tablas de retención)	Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz	30	32	MARZO
Identificación de Riesgos y Diseño de Controles	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	MAYO - JUNIO
Indicadores: Formulación, seguimiento y análisis	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	30	32	MARZO - ABRIL
Inglés Avanzado	Valle Departamento Verde y Sostenible	30	40	OCTUBRE
Inglés Básico	Valle Departamento Verde y Sostenible	30	40	MAYO
Inglés Intermedio	Valle Departamento Verde y Sostenible	30	40	AGOSTO
Innovación pública	Turismo, Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	35	32	JUNIO - JULIO
Inteligencia Emocional	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	35	32	MAYO
ITIL (Guía de buenas prácticas para la gestión de servicios de tecnologías de la información)	Valle Departamento Verde y Sostenible	25	24	MARZO
Lengua de Señas	Gestión Territorial compartida para una Buena Gobernanza	60	48	G1 - AGOSTO G2 - OCTUBRE
Manejo de la Tienda Virtual del Estado Colombiano	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	16	AGOSTO - SEPTIEMBRE
Microsoft Office - nivel avanzado ( word, excel, power point y herramientas de google )	Valle Departamento Verde y Sostenible	30	60	G1 - AGOSTO G2 - OCTUBRE
Microsoft Office - nivel básico (word, excel, power point y herramientas de google)	Valle Departamento Verde y Sostenible	30	60	G1 MAYO - G2 JULIO
Microsoft Office - nivel intermedio ( word, excel, power point y herramientas de google )	Valle Departamento Verde y Sostenible	30	60	G1 JULIO - G2 SEPTIEMBRE
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MPG	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	30	24	MAYO - JUNIO
Nuevas medidas en materia de Transparencia y prevención de la Corrupción	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	35	16	JULIO - AGOSTO
Oratoria	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	24	JUNIO - JULIO
Plan de desarrollo: Formulación, implementación y seguimiento	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	32	MARZO
Política de Servicio al Ciudadano - Orientación al Usuario y al Ciudadano.	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	35	24	AGOSTO
Política Pública de Víctimas del Conflicto Armado	Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz	30	16	SEPTIEMBRE
Políticas públicas: Formulación, implementación y seguimiento	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	32	AGOSTO
Presupuesto Público	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	AGOSTO
Relaciones interpersonales asertivas y empalio	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	SEPTIEMBRE
Resolución y Transformación de Conflictos	Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz	30	16	SEPTIEMBRE
SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FRIACCIÓN DEL TERRORISMO - SARLAFT	Gestión Territorial compartida para una Buena Gobernanza	30	24	AGOSTO
SECOP II	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	40	24	SEPTIEMBRE
Seguridad Informática	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	35	32	OCTUBRE
SEMINARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (VARIOS TEMAS) CALI	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	60	16	MARZO - ABRIL
Servidor Público 4.0	Gestión Territorial Compartida para una Buena Gobernanza	30	24	OCTUBRE - NOVIEMBRE
SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RESGO DE CORRUPCIÓN, LA OPACIDAD Y EL FRAUDE - SICOF	Gestión Territorial compartida para una Buena Gobernanza	30	24	SEPTIEMBRE
Sistema General de Regalías	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	30	24	JULIO - AGOSTO
Sistema SAP	Turismo Patrimonio Territorial e Identidad Vallecaucana	30	32	MAYO - JUNIO
Sistemas de Información Geográfica	Desarrollo Integral Rural para la Equidad	20	24	MARZO - ABRIL
Técnicas de Análisis de Datos	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	24	JUNIO - JULIO
Técnicas de Lectura	Valle del Cauca Territorio de Integración Social para la Paz	30	24	JULIO - AGOSTO
Técnicas de Memoria y Aprendizaje Rápido	Desarrollo Integral Rural para la Equidad	30	24	OCTUBRE - NOVIEMBRE
Técnicas de Redacción	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	24	OCTUBRE
Trabajo en Equipo y Liderazgo	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	16	JUNIO - JULIO
Transversalidad de las Políticas de Género	Polos de Desarrollo Urbano para la Competitividad y la Equidad	30	24	OCTUBRE



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## 6. TEMATICAS ADICIONALES

### • **Gestión preventiva de conflicto de intereses**

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, en la vigencia 2024 se tiene programado realizar las siguientes acciones:

- Realizar sensibilización y capacitaciones para el manejo y declaración de conflictos de intereses y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, modificada por la Ley 2080 de 2021.
- Identificar sus servidores públicos obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.
- Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en el Aplicativo por la Integridad Pública.

### • **SIGEP**

#### **Vinculación Hoja de Vida de Servidores Públicos:**

El 100% de las hojas de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Valle – Administración central, se encuentran vinculadas. Se tiene establecido como política que, una vez posesionado el servidor público, se vincula su hoja de vida al SIGEP.

### • **Evaluación del desempeño.**

**Objetivo:** Dar cumplimiento a los lineamientos de la CNSC para las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa, según lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

La Evaluación del desempeño, es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. Anualmente se realizan dos evaluaciones parciales que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados:

Evaluación parcial del primer semestre:

corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre:



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Se Recomienda la suscripción de compromisos de mejoramiento a los servidores públicos de carrera administrativa con calificación inferior a 90.

- **Transferencia de Conocimiento.**

Para que haya una transferencia efectiva de conocimientos entre las personas que dejan sus cargos trabajo y las nuevas que llegan a desempeñarlos, se aplica el formato FO-M8-P1-30 Entrega y recibo de puesto de trabajo.

Desde la política de Gestión del conocimiento y la innovación se tienen los formatos FO-M8-P1-45 Inventario Conocimiento tácito por proceso, FO-M8-P1-46 Inventario conocimiento explícito por proceso y el FO-M8-P1-47 Tablero de acciones para mitigar la fuga de conocimiento.

- **Medición de la Cultura Organizacional**

En la vigencia 2023 se presentó y socializó el documento de análisis del diagnóstico de la Cultura Organizacional de la Gobernación del Valle del Cauca - Versión 01.

Con la formulación del Plan de Desarrollo 2024-2027, se procederá a realizar mesas de trabajo con actores institucionales internos para la definición del Plan de Acción para los próximos cuatro años y así lograr cerrar brechas de la Cultura Organizacional.

- **Acciones de Inducción y Reinducción**

En cumplimiento de su competencia el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, planea, organiza, coordina y ejecuta los Programas de Inducción y Reinducción del personal al servicio de la Administración Central Departamental, de conformidad con el numeral 3 del artículo 83 del Decreto Departamental 1-3-1638 del 23 de octubre de 2020 y el procedimiento M8 – P1 – 06 Inducción y Reinducción de los Servidores Públicos.

En la actualidad el Programa de Inducción y Reinducción se desarrolla en las siguientes etapas:

1. Planeación
2. Ejecución
3. Seguimiento y evaluación



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

## Planeación

- Definición del grupo de facilitadores (solicitud de designaciones a las dependencias respectivas si es el caso).
- Elaboración y envío de comunicaciones a los facilitadores.
- Revisión de los temas incluidos en el seminario, inclusión de nuevos temas de acuerdo a la normatividad vigente en la materia, a necesidades institucionales o a directrices del Departamento Administrativo de la función Pública y de la ESAP.
- Determinación de las fechas de cada presentación de manera concertada con los facilitadores.
- Elaboración del cronograma para el respectivo año.
- Revisión y ajuste de las presentaciones (estos ajustes se pueden hacer en varias oportunidades en la vigencia, si así se requiere).
- Realización de capacitación en formación de formadores (oratoria, herramientas pedagógicas, entre otros), dirigida a los facilitadores.

## Ejecución

- Solicitud a la Subdirección de Gestión Humana, de la relación de las personas que se han vinculado a la Administración Central Departamental, cada mes.
- Confirmación de las fechas definidas con cada uno de los facilitadores, de acuerdo al cronograma establecido, en caso de alguna dificultad se define una nueva fecha.
- Generación del link y realización de invitaciones a los servidores públicos vinculados por primera vez y a los antiguos través de Comunicados Generales.
- Realización de cada evento de acuerdo al cronograma propuesto (generación del link de asistencia y del link de la evaluación), acompañamiento y apoyo en caso de alguna dificultad.
- Envío del registro de asistencia y de la presentación del tema a cada uno de los participantes y al facilitador a través de correo electrónico, para que dispongan de las evidencias respectivas.

## Los Contenidos

Los contenidos del programa de Inducción y Reinducción son los siguientes:

1. El Estado, el Servicio Público y la Función Pública
2. El Rol de la Oficina de Control Interno
3. El Derecho de Petición y la Acción de tutela
4. Las Competencias Laborales
5. El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II
6. La Ley 678 de 2001 – Acción de Repetición y Llamamiento en Garantía



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

7. El Estatuto Anticorrupción - Ley 1474 de 2011
8. El Acoso Laboral - Ley 1010 de 2006:
9. El Código de Integridad
10. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
11. Gestión y tratamiento de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y otros (PQRS).
12. La Transversalidad de la Política Pública de Víctimas del Conflicto Armado y su implementación en el Valle del Cauca
13. Los Procesos Transversales de la Secretaría de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
14. La Racionalización de trámites y procedimientos
15. La Rendición de Cuentas
16. La Gestión Documental
17. El Código Disciplinario Único – Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021
18. El Plan Departamental de Desarrollo vigente
19. La Participación Ciudadana
20. El Sistema de Gestión Social Integral (SIGESI) del Valle del Cauca
21. La Orientación al Usuario y al Ciudadano
22. La Negociación Colectiva
23. El Sistema de Atención Documental Electrónico - SADE
24. La Estructura General de la Administración Central Departamental
25. El Proceso M8 – P1 – Administrar y Desarrollar el Talento Humano
26. Los Planes Institucionales de Formación y Capacitación y de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
27. El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
28. El Proceso M8 – P3 Administrar el Pasivo Pensional
29. Las Prestaciones Sociales
30. El Control de Inventarios de Bienes Muebles Devolutivos
31. Las Pólizas de Seguro
32. Los Derechos Humanos:
33. Transparencia en la Gestión Pública, Ley 1712 de 2014:
34. La Transversalidad de las Políticas Departamentales de Equidad de Género

## • Gerencia Pública – Acuerdos de Gestión

Mediante Decreto 0866 de 2020 se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

A 31 de diciembre de 2023, 77 de 81 (95%) Gerentes Públicos de la entidad, cuentan con acuerdos de gestión suscritos y evaluados.



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

- **Planificación del Cambio.**

### **Cambio de Gobierno.**

Como preparación para el cambio de gobierno, se emitieron las siguientes circulares:

- Circular SADE 2023289921 del 26 de diciembre de 2023  
Asunto: Evaluaciones parciales eventuales del Desempeño Laboral por cambio de evaluado.
- Circular SADE 2023372268 del 9 de noviembre de 2023  
Asunto: Cumplimiento evaluación final de Acuerdos de Gestión.
- Circular SADE 202371474 del 2 de noviembre de 2023  
Asunto: Procedimiento para posesión de empleos de planta de cargos que es administrada por el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, y en otros empleos por delegación.

### **Convocatoria Territorial 9 -CNSC**

Según comunicado de la CNSC, el 31 de enero de 2024 se publicarán las listas de elegibles de los empleos convocados, salvo aquellos que se encuentren cobijados por decisión judicial con medida provisional de suspensión o en trámite o términos de acciones judiciales.

Para la transferencia del conocimiento entre las personas que dejan sus cargos, desde el proceso M8-P1 Administrar y Desarrollar el Talento Humano, se tiene el formato FO-M8-P1-30 Entrega y recibo de puesto de trabajo, el cual debe ser diligenciado por los funcionarios que se retiran. Este formato es requisito para trámite de las cesantías definitivas.

También se tiene el formato FO-M8-P1-44 Entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual se entrega a los funcionarios al momento de la posesión y debe ser diligenciado y remitido a la Subdirección de Gestión Humana dentro de los 15 días siguientes a su entrega.

Adicional a esto, desde la política de Gestión del conocimiento y la innovación se tienen los formatos FO-M8-P1-45 Inventario Conocimiento tácito por proceso, FO-M8-P1-46 Inventario conocimiento explícito por proceso y el FO-M8-P1-47 Tablero de acciones para mitigar la fuga de conocimiento.

## **7. Seguimiento y Control**

La evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano se realiza mediante los siguientes seguimientos:

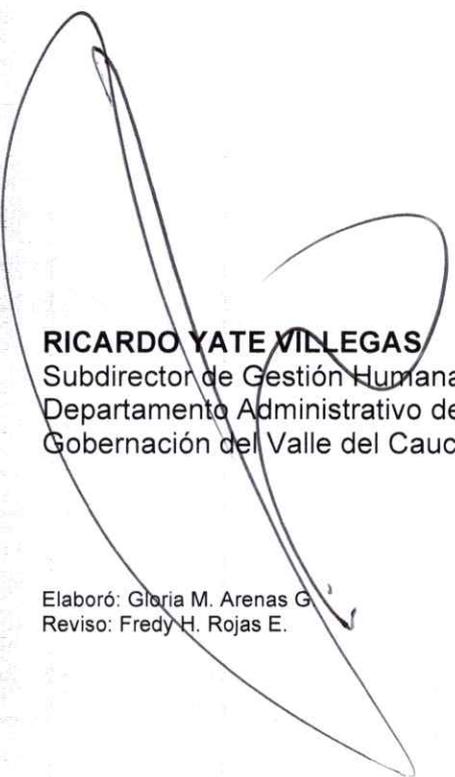
- Plan de acción Político de Gestión Estrategia de Talento Humano



# DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Subdirección de Gestión Humana

- Indicadores de procesos
- Plan de acción de Cultura Organizacional y Clima Laboral
- Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG
- Autodiagnóstico Política de Gestión Estrategia de Talento Humano



**RICARDO YATE VILLEGAS**

Subdirector de Gestión Humana  
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional  
Gobernación del Valle del Cauca

Elaboró: Gloria M. Arenas G.  
Revisó: Fredy H. Rojas E.