



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**
Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional

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

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
2023**

**Seguimiento y Evaluación
Primer semestre 2023**

**RICARDO YATE VILLEGAS
Subdirección de Gestión Humana**



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**
Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional

INTRODUCCION

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 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 la Planeación Estratégica de Talento Humano de la vigencia 2023 y el seguimiento y evaluación a la ejecución de cada uno de los componentes del Plan en el segundo semestre de la vigencia 2022, en concordancia con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Valle del Cauca – Administración Central Departamental para el periodo 2020 – 2023.

En el documento encontraremos, el seguimiento y evaluación de: Matriz de Gestión estratégica de talento humano, plan operativo de capacitación, plan operativo de bienestar social, estímulos e incentivos, plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, plan de acción política de GETH, entre otros.

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 |
| 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 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función | M8-P1 |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|---|---|----------------------------------|
| 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. | Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. | |
| 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 |
| DEC-1-17-1310 de 14 dic de 2022 Actualiza Estructura Administrativa | 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 |
| 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 | Por medio de la cual se modifican los artículos <u>13</u> , <u>20</u> , <u>21</u> , <u>22</u> , <u>30</u> y <u>38</u> de la Ley <u>115</u> de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo. | 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 |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|---|----------------------------------|
| Ley 489 de 1998 | Por la cuál se dictan normas sobre la organizacion 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 |

Objetivo General

Realizar seguimiento y evaluación a cada uno de los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Valle del Cauca – Administración Central Departamental, con corte a junio 30 de 2023, verificando lo planeado vs lo ejecutado.

Objetivos Especificos

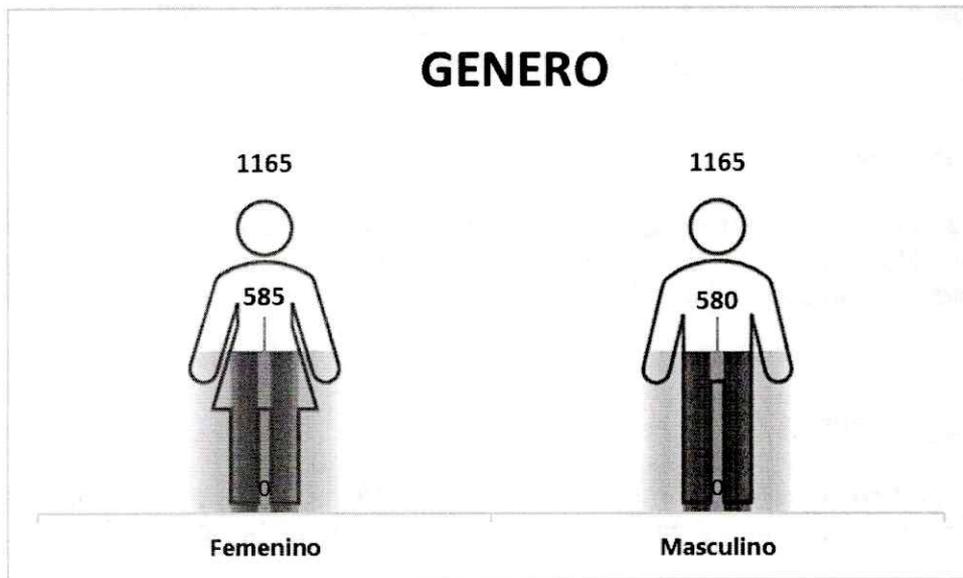
- Verificar el cumplimiento durante el primer semestre de 2023 de cada uno de los componentes del Plan Estratégica de Talento Humana de la vigencia 2023.

Alcance

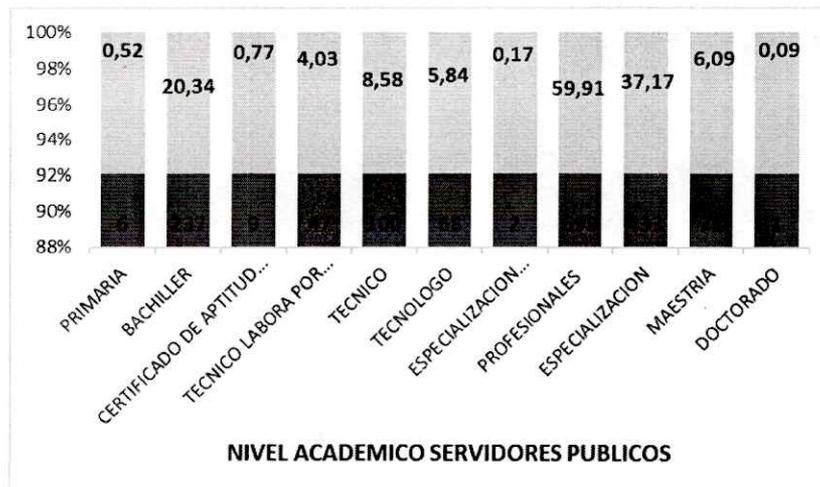
Seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, durante el primer semestre de 2023.

CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

**DESCRIPCIÓN GRAFICA DEL PERSONAL DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN
CENTRAL POR GENERO CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2023**



NIVEL ACADEMICO CON CORTE AL 30 DE JUNIO DE 2023



DESCRIPCIÓN GRAFICA DE EXPERIENCIA DEL PERSONAL DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2023 DISCRIMINADO POR GENERO



CARRERAS REPRESENTATIVAS DE LOS SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA GOBERNACION DEL VALLE DEL CAUCA CON CORTE A 30 DE JUNIO 2023



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE 2023

- Seguimiento del plan de acción de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humana para la vigencia 2023.

Como se puede evidenciar en el cuadro que a continuación se relaciona, del total de acciones con fecha límite de cumplimiento: diciembre de 2023.

El Plan de acción tiene un % de cumplimiento con corte a 30 de junio de 2023 del 64%

| DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ¿(Qué voy a hacer?) | TIPO DE ACCIÓN | META | UNIDAD | FECHA ESTIMADA | | |
|--|----------------|------|---|----------------|-----------|----------|
| | | | | ENTREGA | REALIZADO | % AVANCE |
| Incluir en el Plan operativo de bienestar de la vigencia 2023, actividad de reconocimiento por la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan de la entidad. | MANTENIMIENTO | 1 | Actividad de reconocimiento | 30/12/2023 | 1 | 100 |
| Hacer seguimiento a la implementación de los beneficios de salario emocional para todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales de la planta que administra el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional. | MANTENIMIENTO | 1 | Seguimientos beneficio salario emocional | 30/12/2023 | 0.5 | 50 |
| Realizar un diagnóstico que le permita a la entidad tomar las acciones tendientes a conocer el estado de la Cultura organizacional para realizar las respectivas acciones que nos permitan tener una mejora continua en la organización. | MEJORAMIENTO | 1 | Diagnostico cultura organizacional | 30/12/2023 | 0.5 | 50 |
| Hacer entrega de código QR, para acceder al Código de integridad, al momento de la posesión, a todas las personas que se vinculan a la entidad. El plazo de implementación es a 30 de diciembre de 2023. | MEJORAMIENTO | 1 | Código QR - Código de integridad | 30/12/2023 | | |
| Implementar lo establecido en el Artículo 39 del Acuerdo colectivo laboral mediante reglamentación expedida por acto administrativo | MEJORAMIENTO | 1 | Acto administrativo | 30/12/2023 | 0.5 | 50 |
| Incluir en el Plan operativo de bienestar de la vigencia 2023, actividad de reconocimiento por la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan de la entidad. | MEJORAMIENTO | 1 | actividad | 30/12/2023 | 1 | 100 |
| Incluir en el plan operativo de capacitación, el tema de adaptación y gestión del cambio, dirigido en especial a los servidores públicos que se desvinculan por el concurso de méritos. El plazo de implementación es a 30 de diciembre 2023. | MANTENIMIENTO | 1 | Capacitación en adaptación y gestión del cambio | 30/12/2023 | 1 | 100 |

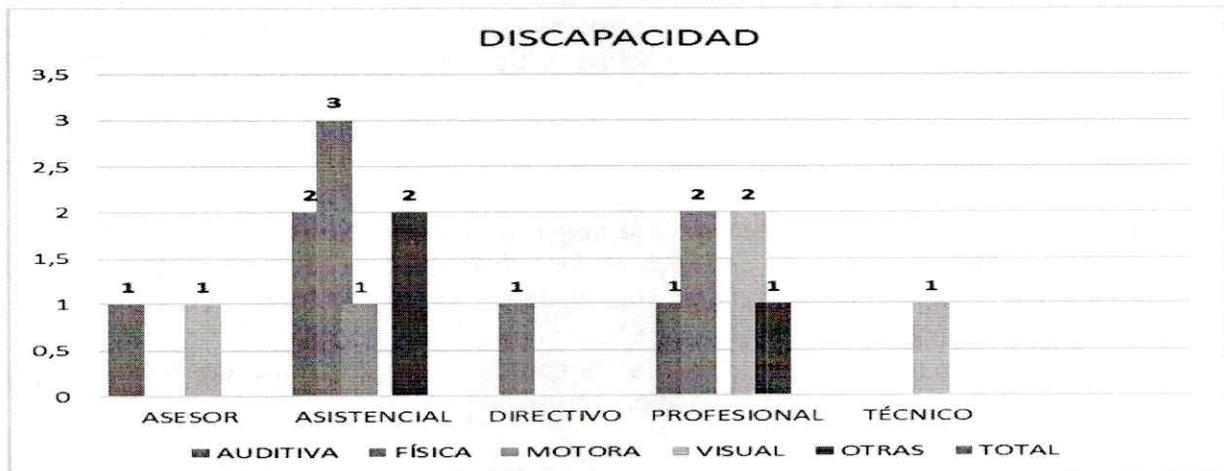
- Seguimiento Plan anual de vacantes

Con corte al 30 de junio de 2023 hay doscientos setenta y siete empleos en vacancia definitiva de los cuales doscientos sesenta y nueve (269) fueron reportados en la Convocatoria Territorial 9, Proceso de Selección No. 2445 de 2022 - Valle del Cauca, según el cuadro adjunto:

| EMPLEOS / OPEC | | TOTAL |
|-------------------------|----------------------------------|-------|
| TOTAL EMPLEOS A OFERTAR | | 269 |
| TOTAL OPEC | | 76 |
| Concurso por Ascenso | Empleos para concurso de Ascenso | 80 |
| | OPEC para concurso de Ascenso | 30 |
| Concurso Abierto | Empleos para concurso Abierto | 189 |
| | OPEC para concurso Abierto | 46 |

Los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, actualmente en su gran mayoría se encuentran provistos mediante encargos y nombramientos provisionales. Como es obligación de todas las entidades, los empleos de carrera administrativa han sido reportados en el SIMO.

- **Cumplimiento Decreto 2011 de 2017 – Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad.**



| TIPO DISCAPACIDA | ASESOR | ASISTENCIAL | DIRECTIVO | PROFESIONAL | TÉCNICO | Total general |
|---------------------|--------|-------------|-----------|-------------|---------|---------------|
| AUDITIVA | 1 | 2 | | 1 | | |
| FÍSICA | | 3 | 1 | 2 | | |
| MOTORA | | 1 | | | | |
| VISUAL | 1 | | | 2 | 1 | |
| OTRAS | | 2 | | 1 | | |
| TOTAL | | | | | | 18 |

Según el cuadro anterior, se cumple con el % de personal con discapacidad, de acuerdo al tamaño de la Planta, el cual corresponde al 1%.

- **Resultados Medición Ley De Cuotas**

EJERCICIO REALIZADO EL 27/07/2023

FECHA DE CORTE: 27/07/2023

La 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."

El artículo 4 de la citada Ley Establece:

ARTÍCULO 4. Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;

b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

TOTAL EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO 108 SIN CONTAR EL EMPLEO DE LA GOBERNADORA Y CARGO DE CONTROL INTERNO

Máximo Nivel Decisorio

Máximo Nivel Decisorio: Total 27 empleos

Mujeres ocupando cargos del máximo nivel decisorio (Directivos Grado 03) = 15
mujeres = **55,55%**

Hombres ocupando cargos del máximo nivel decisorio (Directivos Grado 03) = 12
hombres = **44.44%**

Otros Niveles Decisorios

Otros Niveles Decisorios (Directivos grado 01 y 02): Total 81 empleos

Mujeres ocupando cargos de otros niveles decisorios: 36 = **44.4%**

Hombres ocupando cargos de otros niveles decisorios: 45 = **55.6%**

- **Medición Clima Laboral**

En el primer semestre de 2023, se aplicó el instrumento para la medición del Clima Laboral a todos los servidores públicos de la Administración Central Departamental, logrando una muestra de 513 servidores públicos.

El informe producto del resultado de la aplicación de la encuesta y el plan de acción, se encuentran en el proceso de revisión y aprobación.

- **Evaluación Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos**

| Informe ejecución Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos segundo semestre | | |
|---|-------------------------------|--------------------------|
| 2023 | | |
| Actividades Programadas | Actividades Realizadas | % de Cumplimiento |
| 22 | 22 | 100% |

se cumplió con el 96% de las actividades programadas.

Dentro de las actividades realizadas están las siguientes:

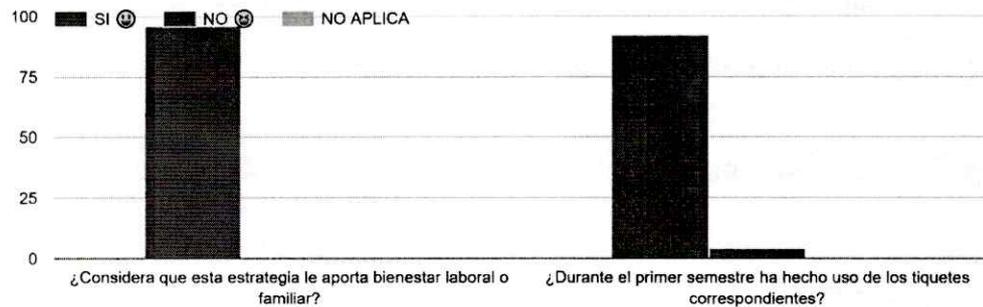
Celebración Día de la secretaria.

Celebración Día de la Madre y Día del Padre.

Celebración Día del Servidor Público.
Auxilio funerario.
Pausa cultural "El parche del deporte".
Talleres preparación para jubilados.
Feria de vivienda.
XVIII Juegos internos de la Gobernación.
Cursos de educación hogar (2).
Inicio del proceso de dotación.
auxilio de lentes.
Celebración del día Internacional de la Mujer. (Eje de equilibrio social)
Nota de felicitaciones
Pausa cultural
Pedaleando a trabajar
Salario emocional
Divulgación convenios celebrados con universidades

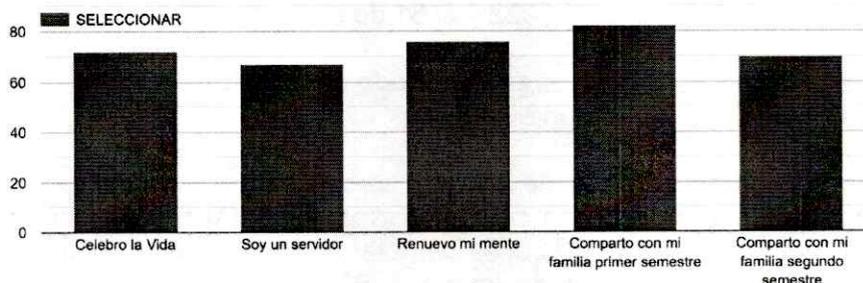
• **Seguimiento Estrategia de salario emocional**

Se realizó seguimiento a la estrategia de salario emocional arrojando el siguiente resultado:



De los siguientes beneficios cuál cree usted que es el que más aporta a su felicidad

H. De los siguientes beneficios cual cree usted que es el que más aporta a su felicidad



- **% de Implementación del Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo**

Con corte al 30 de junio de 2023, el plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, tiene una ejecución total del 46% y parcial del 82.2%. (De 343 actividades planeadas para el primer semestre y 632 planeadas para toda la vigencia, se ejecutaron 293). Las actividades que no se lograron ejecutar, fueron reprogramadas.

- **Seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.**

Se cumplió con el 89% de las capacitaciones programadas para el primer semestre de 2023

Según el cuadro que se adjunta, durante el primer semestre de 2023 se realizaron 73 capacitaciones, de las cuales 49 corresponden a las capacitaciones programadas que hacen parte del seminario de inducción y reinducción y 24 a capacitaciones realizadas por gestión del plan operativa de capacitación.

INFORME CAPACITACION I SEMESTRE DE 2023

| | No. Capacitaciones Programadas | No. Capacitaciones realizadas |
|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Seminario de Inducción y Reinducción | 58 | 49 |
| Plan Operativo de capacitación | 24 | 24 |
| Total | 82 | 73 |



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**
Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional

- **Cumplimiento Evaluación del desempeño.**

Se presenta el resultado de la evaluación parcial semestral correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2022 y el 31 de enero de 2023:

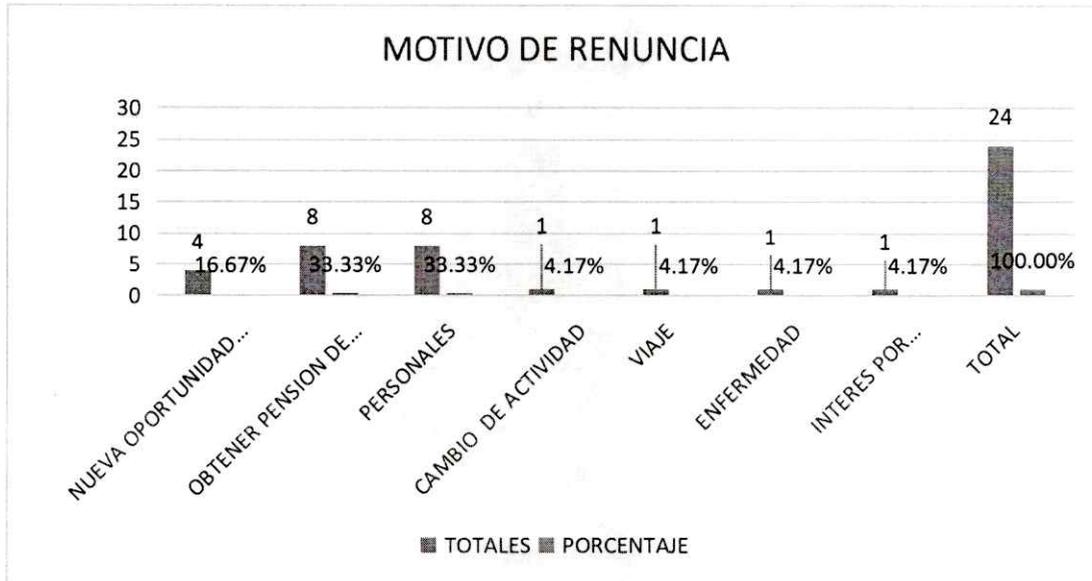
El 100% de los funcionarios a evaluar en el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2022 y el 31 de enero de 2023, fueron evaluados.

El 97% de los servidores públicos de carrera administrativa a evaluar obtuvieron una calificación sobresaliente teniendo en cuenta la evaluación para el periodo comprendido entre agosto de 2022 y enero 31 de 2023. Del total de servidores públicos a evaluar, 15 obtuvieron una calificación satisfactoria (mayor a 65 y menor a 90), para los cuales se recomendó la suscripción de plan de mejoramiento individual con el fin de mejorar el desempeño de estos servidores públicos. Ninguno de los servidores evaluados obtuvo una calificación no satisfactoria (menor o igual a 65).

- **Informe Retiro**

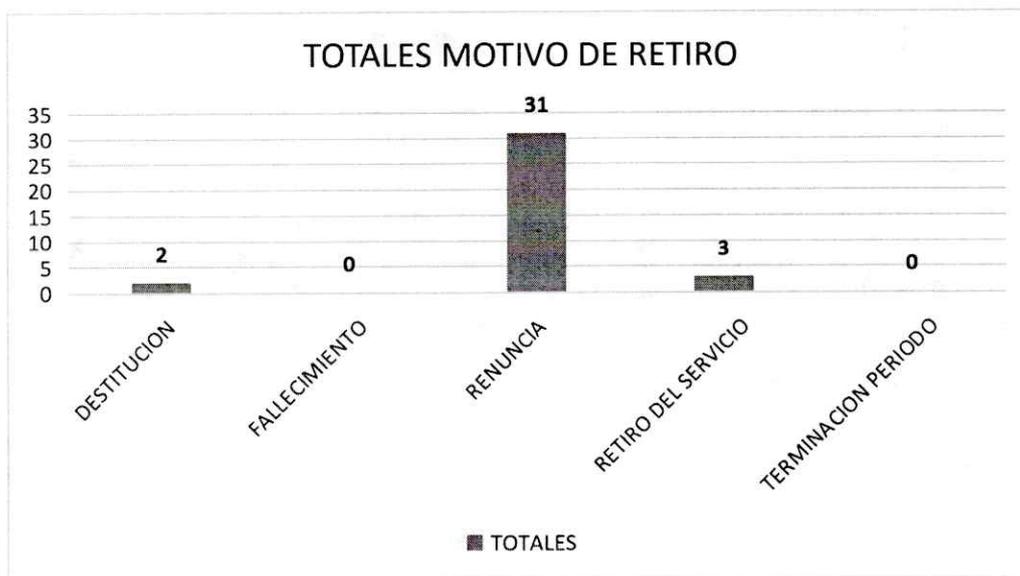
ESTADISTICA MOTIVO DE RENUNCIA DE ENERO A JUNIO 2023

| MOTIVO DE RENUNCIA | TOTALES | PORCENTAJE |
|-------------------------------------|----------------|-------------------|
| NUEVA OPORTUNIDAD LABORAL | 4 | 16,67% |
| OBTENER PENSION DE VEJEZ | 8 | 33,33% |
| PERSONALES | 8 | 33,33% |
| CAMBIO DE ACTIVIDAD | 1 | 4,17% |
| VIAJE | 1 | 4,17% |
| ENFERMEDAD | 1 | 4,17% |
| INTERES POR DESEMPEÑAR SU PROFESION | 1 | 4,17% |
| TOTAL | 24 | 100,00% |



ESTADISTICA MOTIVO DE RETIRO DE ENERO A JUNIO DE 2023

| MOTIVO DE RETIRO | TOTALES | PORCENTAJE |
|---------------------|-----------|-------------|
| DESTITUCION | 2 | 5,56% |
| FALLECIMIENTO | 0 | 0,00% |
| RENUNCIA | 31 | 86,11% |
| RETIRO DEL SERVICIO | 3 | 8,33% |
| TERMINACION PERIODO | 0 | 0,00% |
| TOTAL | 36 | 100% |



En el primer semestre de 2023 se retiraron de la entidad 36 servidores públicos, el principal motivo fue por RENUNCIA.

A todos los servidores públicos retirados se les entregó el formato Encuesta motivo de renuncia para su diligenciamiento pero solo 24 de ellos lo devolvió diligenciado; de los 24 el principal motivo de renuncia fue por razones personales y obtener pensión de vejez.

Con respecto a la percepción de la gestión del proceso M8-P1 Administrar y Desarrollar el Talento Humano, los 24 servidores públicos retirados contestaron positivamente a las preguntas realizadas y no hubo ninguna observación. Las preguntas de la encuesta son:

- Usted fue evaluado oportunamente y eso contribuyó al desarrollo de su gestión?
 - Usted elaboró la declaración periódica de bienes y rentas en el SIGEP en el tiempo establecido?
 - Usted participó de las actividades de bienestar programadas?
 - Usted participó del Programa de Inducción y reinducción y/o las capacitaciones ofertadas por la entidad?
 - Usted hizo uso de las tiqueteras de salario emocional?
-
- **Seguimiento acta de entrenamiento en el puesto de trabajo**

El 100% de los servidores públicos del nivel asistencial, técnico y profesional, que se posesionaron en el primer semestre, evidenciaron el diligenciamiento del acta de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Administración de nómina**

En el primer semestre de 2023 se cumplió con el cronograma establecido para la liquidación y pago de la nómina del personal activo y jubilado de la administración Central Departamental.

- **Gestión preventiva de conflicto de intereses**

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, durante el primer semestre de 2023 se han realizado las siguientes acciones:

- En el Plan Operativo de capacitación de la vigencia 2023, se incluyó capacitación 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.
- Se hizo entrega de Cartilla de Conflicto de Intereses a todos los servidores públicos del nivel directivo que ingresaron durante el primer semestre a la entidad, para sensibilizarlos en el manejo y declaración de conflictos de intereses y el trámite de los impedimentos y recusaciones.

- **Medición de la Cultura Organizacional**

En el primer semestre de 2023 se cumplió con el cronograma establecido para la medición de la Cultura Organizacional, se realizaron las siguientes acciones:

| Fecha | actividad |
|-----------------|---|
| Febrero - Marzo | Elaboración proyecto de investigación (problema de objetivos) problema objetivo, marco teórico, diseño metodológico para el instrumento de la cultura organizacional. |



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**
Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional

| | |
|--------------|---|
| Abril - Mayo | Diseño del cuestionario para la medición de la cultura organizacional. Se firma el documento definitivo de la metodología a seguir para describir la cultura organizacional (se definen los objetivos, modelos, muestra y formularios a trabajar) |
| Junio | Inicio de aplicación de prueba piloto |

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

Transcribió: Gloria M. Arenas G. *qua*
Revisó: Fredy H. Rojas E. *FH*