



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2023

Seguimiento y Evaluación
Segundo semestre 2023

RICARDO YATE VILLEGAS
Subdirección de Gestión Humana



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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 el seguimiento y evaluación a la ejecución de cada uno de los componentes del Plan en el segundo semestre de la vigencia 2023, 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.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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 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



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 1083 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 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 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 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	M8-P1
Ley 489 de 1998	Por la cual 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	M8-P1



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	servidores públicos de la Administración Central de la Gobernación del Valle del Cauca.	

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 diciembre 30 de 2023, verificando lo planeado vs lo ejecutado.

Objetivos Específicos

- Verificar el cumplimiento durante el segundo 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 segundo semestre de 2023.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

TIPO DE VINCULACION

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



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.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

TIPO DE PLANTA

TIPO DE PLANTA	
ESTRUCTURAL	109
GLOBAL	1047
TOTAL	1156



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.



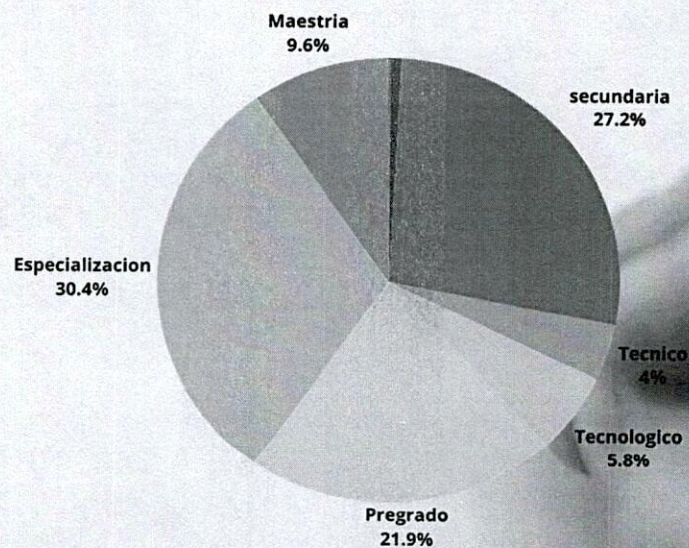
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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
Total general	100

Nivel Académico de Servidores Públicos





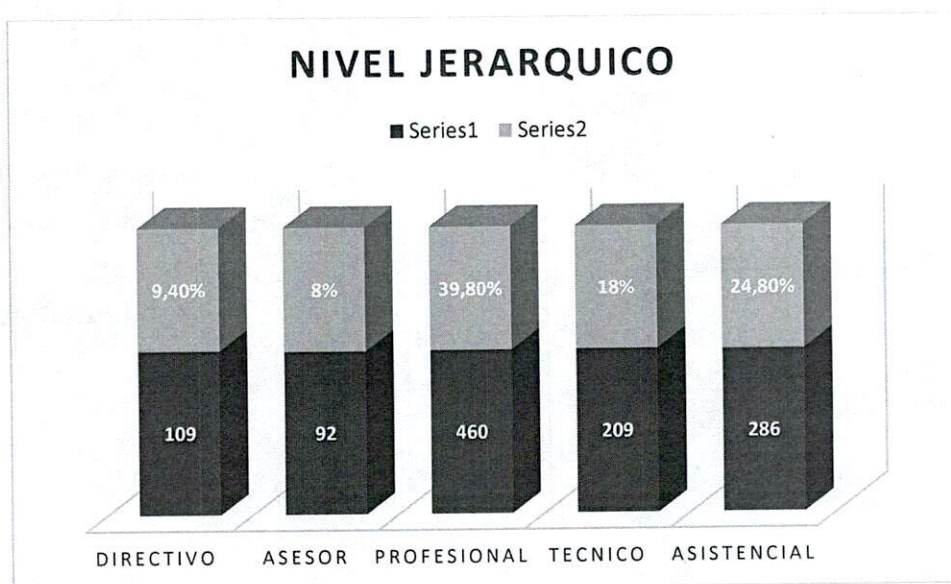
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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%
Total general	1156	0,906





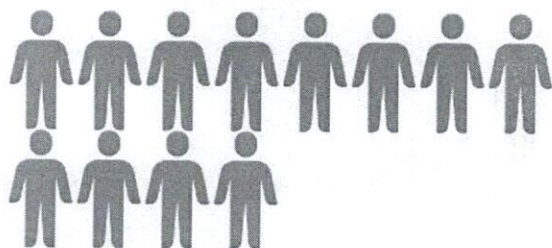
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

GENERO

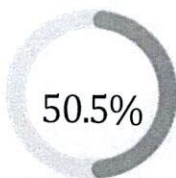
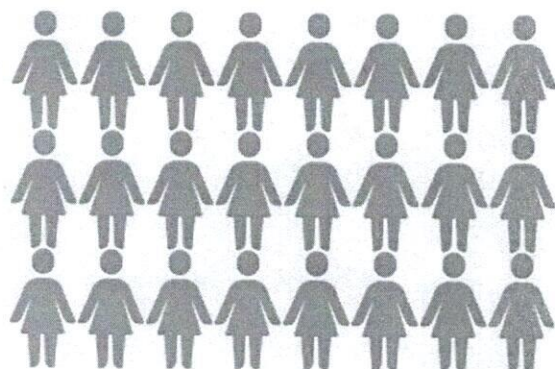
GENERO	
F	584
M	572
Total general	1156

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 GOBERNACIÓN

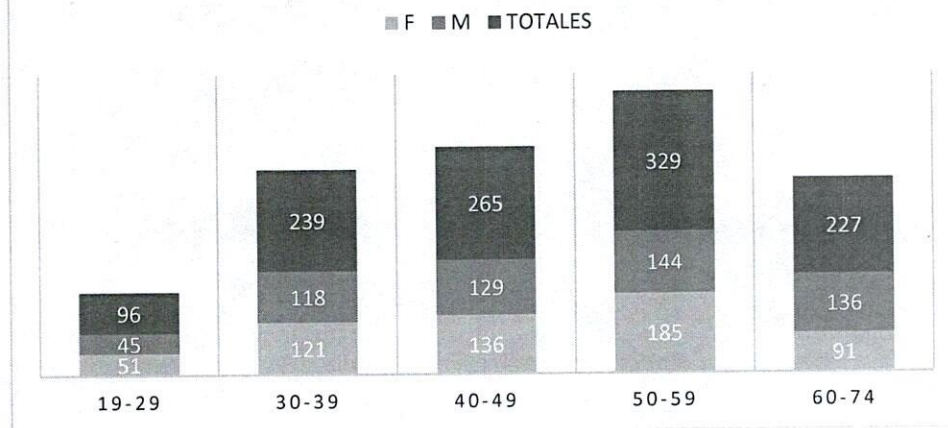
Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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
TOTALES	96	239	265	329	227

RANGO DE EDADES DE SERVIDORES PUBLICOS GOBERNACION DEL VALLE



TIEMPO DE SERVICION

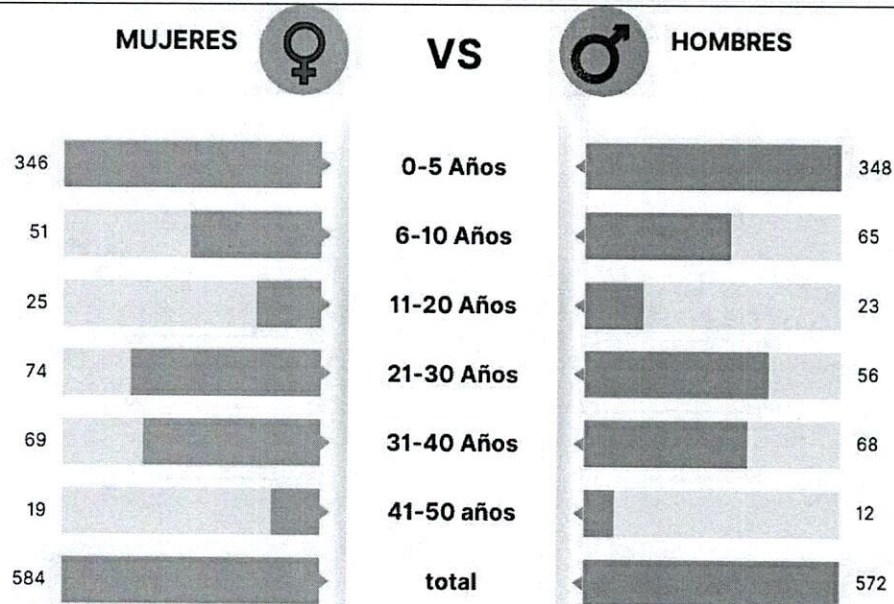
TIEMPO DE SERVICIO SERVIDORES	0-5	6-10	11- 20	21- 30	31-40	41-50	TOTAL
FEMENINO	346	51	25	74	69	19	584
MASCULINO	348	65	23	56	68	12	572
TOTAL	694	116	48	130	137	31	1156



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

**AÑOS DE SERVICIOS SERVIDORES PUBLICOS
GOBERNACION DEL VALLE**

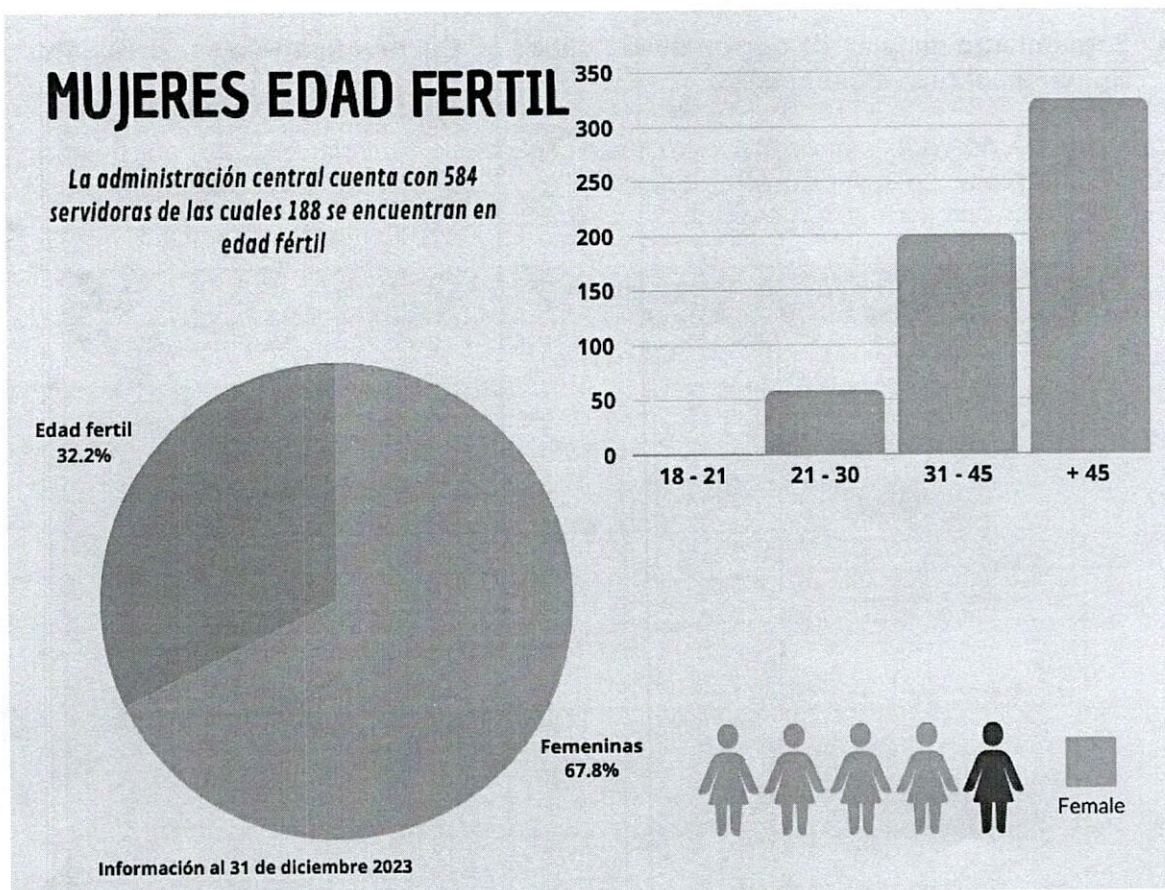




DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

MUJERES EN EDAD FÉRTIL





DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SEGUNDO 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 diciembre de 2023 del 100%.

DESCRIPCION DE LA ACCION (¿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	1	100
Realizar un diagnostico 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	1	100
Hacer entrega de código QR, para acceder al Código de Integridad, al momento de la posesión, a todas las personas que se vinculen a la entidad. El plazo de implementación es a 30 de diciembre de 2023.	MEJORAMIENTO	1	Código QR - Código de Integridad	30/12/2023	1	100
Implementar lo establecido en el Artículo 39 del Acuerdo colectivo laboral mediante reglamentación expedida por acto administrativo	MEJORAMIENTO	1	Acto administrativo	30/12/2023	1	100
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	Capacitacion en adaptacion y gestion del cambio	30/12/2023	1	100



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

- **Seguimiento Plan anual de vacantes**

En el Departamento del Valle del Cauca – Administración Central, al 31 de diciembre de 2023 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes de la planta de cargos de la Administración Central.

NIVEL JERARQUICO	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. VACANTES
DIRECTIVO	110	0
ASESOR	92	15
PROFESIONAL	458	13
TECNICO	209	1
ASISTENCIAL	282	4
DOCENTE	1	0
INSTRUCTOR	3	0
SUBTOTAL	1155	33
TOTAL	1188	

De los 33 empleos vacantes a 31 de diciembre de 2023, 27 corresponden a vacantes definitivas y 6 a vacantes temporales. De las 27 vacantes definitivas, 15 corresponden a empleos del Nivel Directivo o Asesor, con naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción, y de los 12 restantes empleos pertenecen al nivel profesional y asistencial, que se encuentran reportados en la convocatoria Territorial 9.

- **Cumplimiento Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad (Decreto 2011 de 2017)**

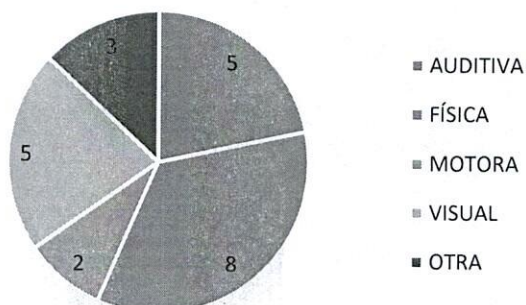
DISCAPACIDAD	Cuenta de Nombre Completo
AUDITIVA	5
FÍSICA	8
MOTORA	2
VISUAL	5
OTRA	3
Total general	23



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

PERSONAL CON DISCAPACIDAD PLANTA CENTRAL GOBERNACION DEL VALLE



El **Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público**, del Decreto 2011 de 2017, establece que para una planta entre 1001 y 3000 empleos, el porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2023 debe ser del 2%.

Se cumple con el % de vinculación de personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2023, el cual equivale a 23 servidores públicos.

- **Resultados Medición Ley De Cuotas**

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:



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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.

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



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional Subdirección de Gestión Humana

N°.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	
			RESPONSABLE	FECHA (DÍA/MES/AÑO)
1	Implementar la práctica de actividades para reconocer el trabajo de los empleados como notas de felicitaciones y resaltar el empleado del mes. 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.	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana 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 Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana 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 Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Sandra Lorena Arce - Fisioterapeuta	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana 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 Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Área de Mantenimiento	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Área de Mantenimiento	Permanente
5	Enviar por comunicador general la Misión y Visión del Departamento para el conocimiento de todos.	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana 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 diferentes dependencias de la Administración Central Departamental.	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Diana Patricia Montañó Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Lilliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e) - María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Periodicamente



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

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

Informe ejecución Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos		
Vigencia 2023		
Actividades Programadas	Actividades Realizadas	% de Cumplimiento
59	59	100%

se cumplió con el 100% 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.
Días culturales
Talleres preparación para jubilados.
Feria de vivienda.
XVIII Juegos internos de la Gobernación.
Cursos de educación hogar.
Dotación.
auxilio de lentes.
Celebración del día Internacional de la Mujer. (Eje de equilibrio social)
Nota de felicitaciones
Pedaleando a trabajar
Salario emocional
Jornadas de bienestar integral.
Ceremonia de premiación a los mejores.
Karaoke.

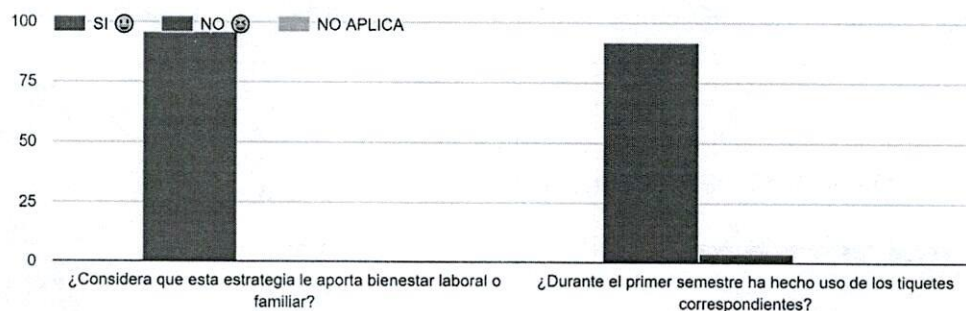


DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

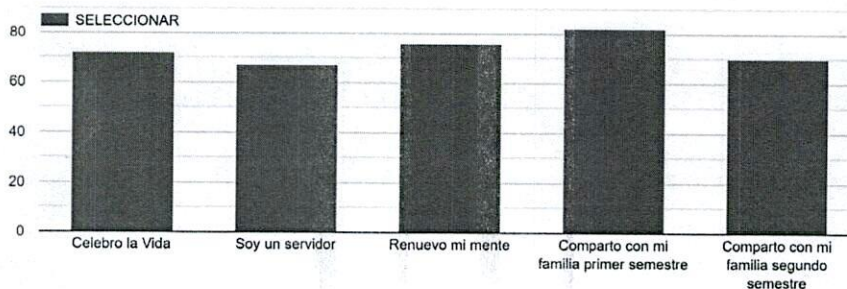
• Seguimiento Estrategia de salario emocional

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



TIQUETERAS DE SALARIO EMOCIONAL

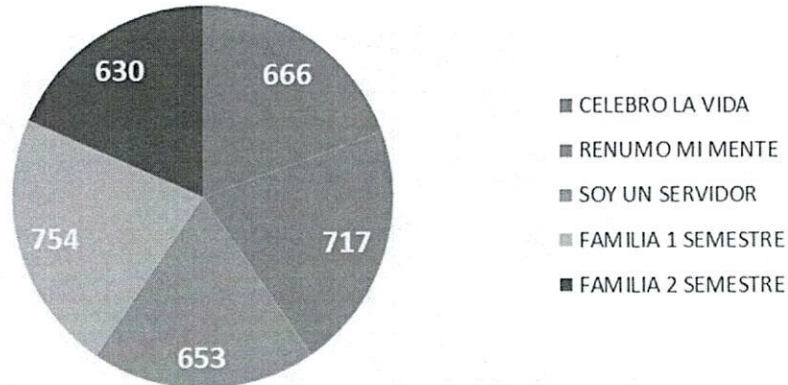
ITEM	PERMITO	TOTAL
1	CELEBRO LA VIDA	666
2	RENUMO MI MENTE	717
3	SOY UN SERVIDOR	653
4	FAMILIA 1 SEMESTRE	754
5	FAMILIA 2 SEMESTRE	630



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

ESTRATEGIA DE SALARIO EMOCIONAL



La estrategia de salario emocional tiene gran acogida entre los servidores públicos, viendo reflejado que los beneficios que más utilizan son Comparto con mi Familia 1er Semestre, Renuevo mi mente y Cerebro la vida.

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

La ARL POSITIVA realizó la evaluación de estándares mínimos, con corte al 31 de diciembre de 2023 y se obtuvo una calificación de 95.75%.

En el siguiente cuadro se evidencia la calificación por ciclo:

PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO		
CICLO	RESULTADO	% DE CALIFICACIÓN
PLANEAR	22	88
HACER	60	100
VERIFICAR	3,75	75
ACTUAR	10	100
TOTAL	95,75	363

- **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, en la vigencia 2023 se realizaron 201 capacitaciones, de las cuales 131 corresponden a las capacitaciones programadas que hacen parte del



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

seminario de inducción y reinducción y 70 a capacitaciones realizadas por ejecución del plan operativa de capacitación.

INFORME CAPACITACION VIGENCIA 2023

	No. Capacitaciones Programadas	No. Capacitaciones realizadas
Seminario de Inducción y Reinducción	136	131
Plan Operativo de capacitación	61	70
Total	197	201

- **Cumplimiento Evaluación del desempeño.**

Se presenta el resultado de la evaluación parcial semestral correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de julio de 2023:

El 100% de los funcionarios a evaluar en el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de 2023 fueron evaluados.

El 98% de los servidores públicos de carrera administrativa a evaluar obtuvieron una calificación sobresaliente teniendo en cuenta la evaluación para el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de 2023. Del total de servidores públicos a evaluar, 10 obtuvieron una calificación satisfactoria (mayor a 65 y menor a 90), para los cuales se debe recomendar 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**

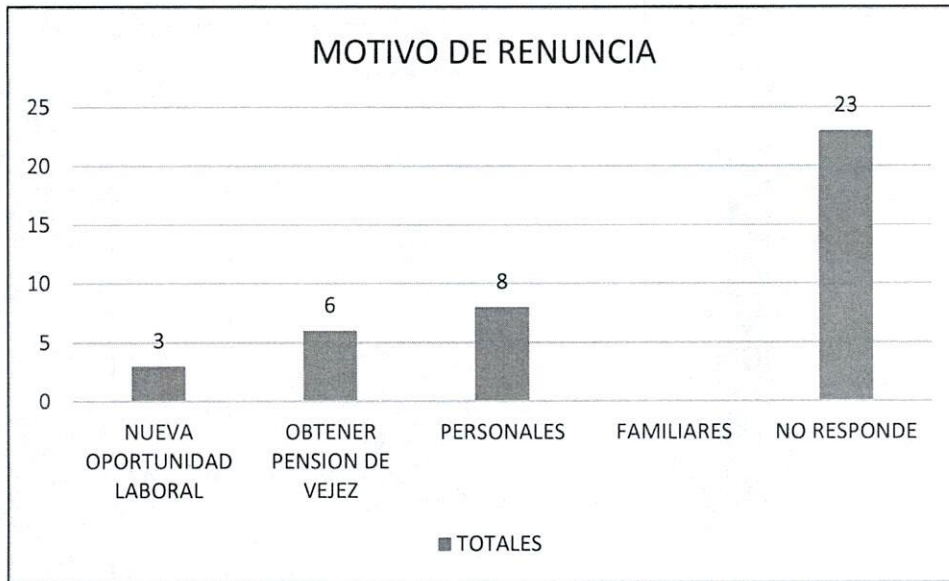
ESTADISTICA MOTIVO DE RENUNCIA DE JULIO A DICIEMBRE 2023

MOTIVO DE RENUNCIA	TOTALES	PORCENTAJE
NUEVA OPORTUNIDAD LABORAL	3	7,50%
OBTENER PENSION DE VEJEZ	6	15,00%
PERSONALES	8	20,00%
FAMILIARES		0,00%
NO RESPONDE	23	57,50%
TOTAL	40	100%



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana



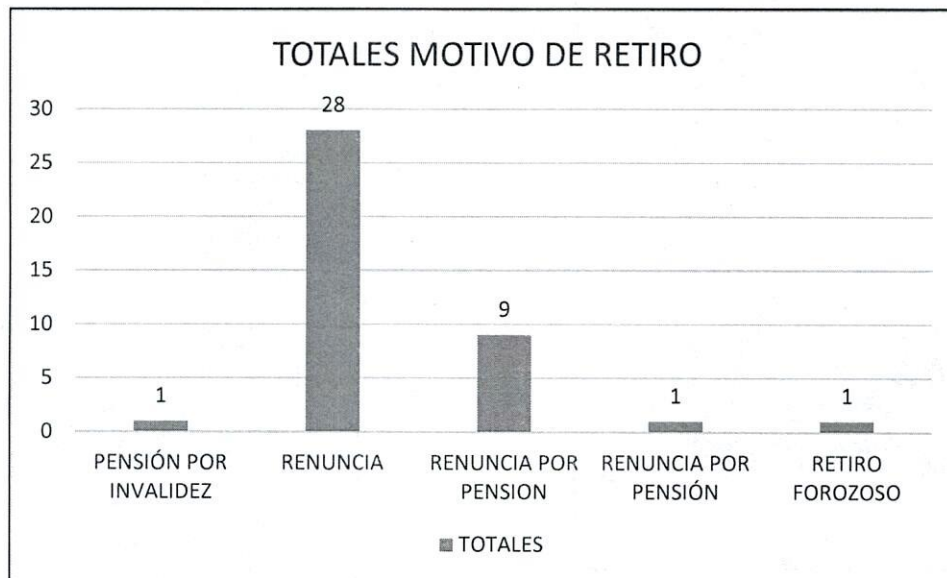
ESTADISTICA MOTIVO DE RETIRO DE JULIO A DICIEMBRE DE 2023

MOTIVO DE RETIRO	TOTALES	PORCENTAJE
PENSIÓN POR INVALIDEZ	1	2,50%
RENUNCIA	28	70,00%
RENUNCIA POR PENSION	9	22,50%
RENUNCIA POR PENSIÓN	1	2,50%
RETIRO FOROZOSO	1	2,50%
TOTAL	40	100%



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana



En el segundo semestre de 2023 se retiraron de la entidad 40 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 17 de ellos lo devolvió diligenciado; de los 17 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 17 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.



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

- **Administración de nómina**

En el segundo 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 segundo semestre de 2023 se han realizado las siguientes acciones:

- Se realizó 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 segundo semestre a la entidad, para sensibilizarlos en el manejo y declaración de conflictos de intereses y el trámite de los impedimentos y recusaciones.
- Se realizó seguimiento al cumplimiento con el diligenciamiento del aplicativo Ley 2013 de 2019, por parte de los servidores públicos obligados; con corte al 31 de diciembre de 2023 86 servidores públicos obligados habían realizado la respectiva declaración, lo que equivale al 78%.

- **Medición de la Cultura Organizacional**

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



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACIÓN

Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional
Subdirección de Gestión Humana

Fecha	actividad
Julio	Realizar prueba piloto y ajuste del instrumento para la medición de la cultura organizacional en la Gobernación del Valle del Cauca - Administración central, en caso de ser necesario
Agosto - Octubre	Aplicar el instrumento a la muestra seleccionada para la medición de la cultura organizacional en la Gobernación del Valle del Cauca - Administración central
Noviembre - Diciembre	Elaborar el informe de análisis y resultados producto de la aplicación del instrumento para la medición de la cultura organizacional en la Gobernación del Valle del Cauca - Administración central
Diciembre	Socialización del informe para la medición de la cultura organizacional en la Gobernación del Valle del Cauca - Administración central

RICARDO YATE VILLEGAS

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

Transcribió: Gloria M. Arenas G.; Sandra P. Cifuentes Hurtado
Revisó: Fredy H. Rojas E.