TIPO DE INFORME				**No. DE CONTRATO**	**PERIODO DEL INFORME**	
					DESDE	**HASTA**
PARCIAL	X	**FINAL**		2615-2025	23/07/2025	22/08/2025
N° PROCESO CONTRATACION SECOP				DC-SG-CD-337-2025		
CONTRATANTE				GOBERNACIÓN DEL CAUCA – SECRETARIA GENERAL		
CONTRATISTA				JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO		
No. DE IDENTIFICACIÓN				1.022.323.591	**EXPEDIDA EN**	Bogotá
No. TELÉFONO y/o CELULAR				305 745 7978		
SUPERVISOR				Margie Ruiz Gómez		
NIVEL				Profesional	**DESPACHO**	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO- SECRETARIA GENERAL
INTERVENTOR				NA		
No. DE IDENTIFICACIÓN				NA	**EXPEDIDA EN**	NA
No. TELÉFONO y/o CELULAR				NA		
APOYO A LA SUPERVISION				NA		
IDENTIFICACION				NA	**EXPEDIDA EN**	NA
NIVEL EDUCATIVO				NA		
No. TELÉFONO y/o CELULAR				NA		
CDP No.				4326 del 27 de junio de 2025	**CRP No.**	6896 del 23 de julio de 2025
IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL				03 - 2.3.12.45.99.1000.10.2.3 .2.02.02.08 - 896	**VALOR TOTAL DEL CONTRATO**	$21.000.000
FORMA DE PAGO				Cinco (5) actas parciales, cada una por valor de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE ($4.200.000) cada una.	**PAGO No.**	1
VALOR A PAGAR				$4.200.000		

BALANCE FINANCIERO		
VALOR CONTRATO		$21.000.000
VALOR EJECUTADO	$4´200.000	
SALDO POR EJECUTAR		$16.800.000

PAGO SEGURIDAD SOCIAL			
IBC al sistema de Seguridad Social (40% del Ingreso mensual)	$4.200.000	**PERIODO COTIZADO**	2025-06
EPS	SANITAS	**VALOR PAGADO**	$525.000
ARL	POSITIVA	**VALOR PAGADO**	$22.000
AFP	COLPENSIONES	**VALOR PAGADO**	$672.000
VALOR TOTAL PLANILLA	$1.219.000	**PLANILLA No.**	87421512

OBJETO DEL CONTRATO

"PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS PARA APOYAR LA PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES CONTENIDAS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD, CON CARGO AL PROYECTO DENOMINADO INCREMENTO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES TÉCNICAS Y OPERATIVAS A CARGO DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL CAUCA - PERFIL 84."

CUMPLIMIENTO Y/O RECIBIDO A SATISFACCIÓN

La Supervisora dando cumplimiento a los Artículos 83 y 84 de la Ley 1474 de 2011 certifica que el Contratista ha cumplido cabalmente con el objeto contractual desarrollando las actividades descritas a continuación, dentro del período de tiempo comprendido entre el 23 de julio de 2025 y el 22 de agosto de 2025 y cumpliendo con el pago al Sistema de Seguridad Social, por lo que se autoriza el pago.

DESARROLLO DE LA SUPERVISION

Obligación 1. Apoyar la planeación estratégica del Talento Humano y el seguimiento a la ejecución de sus actividades, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de conformidad con los lineamientos trazados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El contratista, teniendo en cuenta el informe señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, publicado el 24 de Junio, sobre desempeño institucional del 2024, de la Gobernación, se ha evidenciado un crecimiento en casi 10 puntos en materia de Talento Humano. Sin embargo, la tarea debe continuar y mantenerse de manera constante, teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas en la página web de FURAG vigencia 2024 se establecieron las siguientes acciones, sobre las cuales propone el siguiente plan de trabajo:

Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad.

El contratista plantea en los procesos de méritos e ingreso a los empleos públicos plazas que puedan ser ocupadas por personas con discapacidad, para tal fin en la planeación se propone establecer criterios que en las dependencias puedan ser validadas en donde las funciones sean adaptadas para las personas y permitan su debida ejecución y cumplimiento. Para tal fin generar un plan de trabajo de actualización del manual de funciones por las dependencias formales e informales, y generar los ajustes propuestos para validación e implementación.

Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

El proceso y el procedimiento debe ajustarse incluyendo, instrumentos, herramientas, formatos e instructivos que permitan que la ejecución se haga de manera eficiente. Para tal fin se propone hacer una actualización de los formatos y destinar un profesional para cumplir con este objetivo.

Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

De acuerdo con la revisión de procesos y procedimientos se sugiere fortalecer los tiempos de solicitud para a su vez fortalecer los tiempos de respuesta ya que muchos de los aspectos relacionados con la mejora continua se dan por las consideraciones de candidatos en tiempos demasiado cortos.

Concertar y formalizar los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos durante los primeros 4 meses de gestión.

Se cuenta con los elementos necesarios para dar cumplimiento tanto al proceso como al procedimiento, se identifican algunos filtros que generan demoras en la ejecución de estos, razón por la cual se sugiere que se informe a través de los comités y de manera formal los tiempos de concertación y firma de los acuerdos de gestión.

Analizar que los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión fueron eficaces y permitieron el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Se requiere hacer una formación de evaluadores, ya que los resultados de los servidores son mayoritariamente altos, por encima de 100, lo que evidencia una concertación que no permite la retroalimentación adecuada o la necesidad de incorporar las metas institucionales en las concertaciones, de la mano del cumplimiento de metas y objetivos del manual de funciones.

Implementar el eje de creación de valor público en el Plan Institucional de Capacitación.

Se evalúan los aspectos, contenidos y se solicitara acompañamiento para hacer del PIC un elemento congruente para que el eje de creación de lo público se desarrolle en el marco de las funciones y metas institucionales de la entidad.

Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

Se incorpora el elemento de las evaluaciones de mediciones psicosocial, así como los detalles necesarios para realizar un diagnóstico completo. Sin embargo, de acuerdo con los ajustes y actualizaciones de manuales se adiciona un elemento administrativo para la gerencia del talento humano.

Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.

Se implementan más acciones sobre retención del conocimiento acompañado de un modelo de evaluación sobre aspectos a tener en cuenta en el retiro. Sin embargo, se ha evidenciado aspectos como concursos de méritos en otras entidades que han demostrado salidas temporales, para establecer nuevos rumbos, en la mayoría de los casos se informa una mejor remuneración.

Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los servidores que continúan vinculados.

En coordinación con las acciones anteriores, se propone revisar el formato vigente.

Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.

Se solicitará acompañamiento por parte de la Función Pública, para fortalecer los elementos de la Gestión del Talento Humano.

Anexo: Cifras calificación Gobernación del Cauca, última medición.

Vigencia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
IDI*	54,0	67,6	57,7	60,3	80	86,0	86,4
IDGD-TH**	53,6	74,2	56,3	61,1	72,6	86,5	96,3

*IDI: Índice de Desempeño Institucional

**IDGD: Índices de las Dimensiones de Gestión y Desempeño – Talento Humano



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Obligación 2. Apoyar la revisión y/o actualización de los perfiles de los empleos, cuando se requiera, de acuerdo con los lineamientos del DAFP.

El contratista elabora un diagnóstico, con el fin de llevar a cabo la actualización del Manual de Funciones, de acuerdo con los lineamientos técnicos vigentes:

Observaciones Generales.

El documento tiene opciones de mejora, que le permitan hacer de esta una herramienta adecuada para la gestión del talento humano, en el cual se pueda pensar en los procesos meritocráticos a futuro, la construcción de procesos de evaluación y concertación más adecuada a las realidades del servicio, finalmente se proponen algunas acciones puntuales que permitan orientar la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales – MEFCL, con criterios objetivos, técnicos y orientados a una gestión pública por resultados.

Aspectos técnicos.

La construcción de los propósitos principales y las funciones esenciales del empleo, siempre deberán responder a la estructura gramatical de la gráfica, lo cual deberá ser regla general en todos los empleos sin importar su nivel. Siempre deberá hacerse la pregunta, el propósito o la función tiene un producto o servicio asociado y posteriormente contiene los tres aspectos, lo que permitirá cumplir con los lineamientos de la Función Pública.



Los verbos deberán permitir su medición, por lo que no se recomienda el uso de verbos como velar, apoyar, participar, que establecen cierta objetividad al tratar de comprender la acción, además de no hacer clara la forma en que se podrá cumplir la función o el producto o servicio final.

Los objetos deberán ser sobre los temas donde se ubica el empleo, guardan relación con los procesos en donde se desarrollan las funciones y comprenden aspectos específicos, que dan sentido al empleo mismo.

La condición normalmente la da el tema principal, ya que en su mayoría depende de una norma vigente, lineamientos institucionales, políticas sectoriales o aspectos legales que deben ser cumplidos.

Los conocimientos básicos, son efectivamente lo esencial que se requiere saber para realizar o desempeñar las funciones, esos saberes que pueden estar determinados normativamente o en temáticas que ya han sido establecidas con anterioridad.

Finalmente, en materia de requisitos de formación, se reitera el uso de las Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC, como lo señala el Decreto 1083 de 2015 y especificar únicamente en un posible proceso meritocrático donde sea necesario establecer carreras o profesiones.

Obligación 3. Apoyar la revisión y/o actualización de los procesos y procedimientos de Talento Humano, en articulación con Gestión Organizacional.

El contratistas informa que por la altura del proyecto, se desarrolla de manera prioritaria los temas de manual de funciones y estructura, por lo que esta actividad no se realiza en este mes.

Obligación 4. Apoyar la identificación de riesgos de los procesos de la Dirección de Talento Humano.

El contratista realiza la actualización de las fichas de empleo para el sector salud, para los empleos que salen a concurso de méritos abierto y ascenso para empleos de carrera. Se presentan propuestas para aprobación y posterior publicación en CNSC.

Obligación 5. Apoyar la revisión y/o actualización de los actos administrativos de adopción y ajuste de la Estructura Administrativa de la Gobernación del Cauca

EL contratista realiza sesiones con el equipo de trabajo para presentar una propuesta de actualización de funciones de las dependencias con mayor criticad, en particular: Disciplinario, Gobierno, Planeación y Secretaria General. Se dispone la presentación para revisión y aprobación

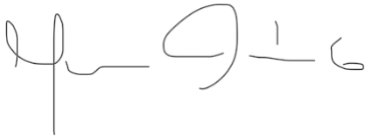
6. Realizar apoyo en la elaboración de guías, informes, estudios o documentos en general, que se requieran y que tengan relación con el objeto contractual.

El contratista elaboro presentaciones y documentos para socializar las propuestas de ajustes de las dependencias mencionadas anteriormente, el documento fue socializado con la Ofician Jurídica y Talento Humano, inicialmente, como propuesta.

DOCUMENTOS ANEXOS		No. FOLIOS, CD'S, DVD'S
1.	Seguridad social de junio (planilla y soporte de	

pago)	3

Dado en la ciudad de Popayán, a los 15 días del mes de septiembre de 2025.

FIRMA SUPERVISOR	
FIRMA APOYO A LA SUPERVISION	

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1022323591	JOHN NESTOR ACOSTA MORENO	Carrera 69D # 24 - 15	2304629	john.acosta86@gmail.com	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL / CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO		
ÚNICA	I – Independiente		BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.		NO

DATOS DE LA PLANILLA						
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD EMPLEADOS	CANTIDAD UPC
					1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				TOTAL A PAGAR	
2025-06	2025-06	I	16/06/2025	87421512	$1.219.000	

TOTALES POR SUBSISTEMAS

TOTALES SALUD

Código EPS	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	UPC Adicional	Incapacidades		Licencia Maternidad		Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora UPC	Total a Pagar	No. Afiliados
					No. Autorización	Valor	No. Autorización	Valor					
EPS005	Sanitas EPS	800251440-6	525.000	0		0		0	0	0	0	525.000	1

TOTALES PENSIÓN

Código AFP	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Aporte Voluntario Afiliado	Aporte Voluntario Aportante	Aporte FSP - Solidaridad	Aporte FSP - Subsistencia	Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora FSP	Total a Pagar	No. Afiliados
25-14	Colpensiones	900336004-7	672.000	0	0	0	0	0	0		672.000	1

TOTALES RIESGOS LABORALES

Código ARL	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Incapacidades		Aportes Otros Sistemas	Valor Neto Cotización	Días Mora	Valor Mora Cotización	Subtotal Cotización	No. Radicado Saldo a Favor	Valor Saldo a Favor	Fondo Solidaridad	Total a Pagar	No. Afiliados
				No. Autorización	Valor										
14-23	Positiva Seguros	860011153-6	22.000				22.000	0	0	22.000			220	22.000	1

TOTALES CAJAS

Código CCF	Nombre	NIT	Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados

TOTALES PARAFISCALES

Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
SENA				
0	0	0	0	0
ICBF				
0	0	0	0	0
ESAP				
MEN				

TOTALES POR SUBSISTEMA

Tipo Administradora	No. Administradoras Reportadas	Valor antes de IGE, LMA, IRP y Mora	Total a Pagar
Salud	1	525.000	525.000
Pensión	1	672.000	672.000
Riesgos Laborales	1	22.000	22.000
CCF	0	0	0
ESAP	0	0	0
ICBF	0	0	0
MEN	0	0	0
SENA	0	0	0
TOTALES	3	1.219.000	1.219.000

PAGADA

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE		DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1022323591	JOHN NESTOR ACOSTA MORENO		Carrera 69D # 24 - 15	2304629	john.acosta86@gmail.com	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO		
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.		NO

DATOS DE LA PLANILLA						
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD	
					EMPLEADOS	UPC
					1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				TOTAL A PAGAR	
2025-06	2025-06	I	16/06/2025	87421512	$1.219.000	

DETALLE POR COTIZANTE

INFORMACIÓN COTIZANTE									INFORMACIÓN NOVEDADES																				PENSIÓN							SALUD			RIESGOS LABORALES				CCF			PARAFISCALES					
No.	Tipo	No. de Identificación	Apellidos y Nombres	Cotizante	Subtipo	Extranjero	Colom. exterior	Estornado	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	VSP	VST	SLN	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRL	CORRECCIÓN	Cód. AFP	IBC AFP	Cotización	Voluntario Afiliado	Voluntario Aportante	Fondo pensional de solidaridad	Fondo pensional de subsistencia	Cód. EPS	IBC EPS	Cotización / Valor UPC	Cód. ARL	IBC ARL	Clase de Riesgo	Cotización	Código CCF	IBC CCF	Aporte CCF	IBC otros parafiscales	Aporte SENA	Aporte ICBF	Aporte ESAP	Aporte MEN
1	CC	1022323591	ACOSTA MORENO JOHN NESTOR	59	0			N																	25-14	4.200.000	672.000	0	0	0	0	EPS005	4.200.000	525.000	14-23	4.200.000	1	22.000		0	0	0	0	0	0	0	0

PAGADA

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

Asunto: PSE - Transacción Aprobada ✅ CUS 1557740065
Fecha: lunes, 16 de junio de 2025, 11:16:47 a.m. hora estándar de Colombia
De: serviciopse@achcolombia.com.co
A: john.acosta86@gmail.com

¡Hola, john nestor acosta moreno!

Estado de la Transacción: Aprobada

Los siguientes son los datos de tu transacción:

Valor: $ 1.219.000

Empresa: COMPENSAR-OI

Descripción: MiPlanilla.com Pago Proteccion Social

Fecha de la transacción: 16/06/2025

CUS: 1557740065

Gracias por utilizar nuestro servicio.



Ten encuenta estos tips de seguridad:

- Usa dispositivos personales o de confianza para realizar tus pagos.
- No abras enlaces sospechosos.
- Cambia tus contraseñas con regularidad.
- Digita manualmente la URL del portal de tu entidad financiera.
- Recuerda que PSE nunca te contactará para solicitarte información personal.

Para mayor información comunícate con nosotros:

En Bogotá: +57 (601) 3808890 Opción 5

Contáctanos: https://www.pse.com.co/persona-centro-de-ayuda